

Univerzita Karlova v Praze
Husitská teologická fakulta

Postavení mužů a žen na trhu práce

Position of men and women in the job market

Katedra: pedagogiky

Studijní obor: sociální pedagogika

Forma studia: prezenční

Vedoucí práce:
doc. JUDr. Michal Spirit, Ph.D.

Autor:
Lenka Ptáčková, DiS.

Praha, 2008

Ráda bych poděkovala vedoucímu mé bakalářské práce panu doc. JUDr. Michalu Spiritovi,
za trpělivost a ochotu při konzultacích.

Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou práci na téma „Postavení mužů a žen na trhu práce“ zpracovala samostatně s použitím uvedené literatury.

V Praze dne 11. dubna 2008

Lenka Ptáčková

Bakalářská práce popisuje situaci mužů a žen na trhu práce. Práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. Teoretická část se zabývá vzdělaností a jejím vlivem na trhu práce, zaměstnaností mužů a žen, odměnou za vykonávanou práci, ženami jako matkami, segregací práce a legislativou. Praktická část je zaměřena na rozhovor a výsledky dotazníkového šetření, které nabízí pohled na situaci mužů a žen na trhu práce.

Bachelor work describes situation of men and women in the job market. Work is divided into theoretical and practical part. The theoretical part is focusing on education and its influence in the job market, employment of men and women, remuneration, women as mothers, segregation of jobs and legislative. The practical part is focusing on interview and the results of questionnaire survey, which show the view to situation of men and women in the job market.

Historický vývoj, vzdělání, zaměstnanost, odměna za vykonanou práci, trh práce, segregace trhu práce, rovná příležitost, nerovné podmínky, diskriminace, legislativa.

Historical progress, education, employment, remuneration, job market, segregation of job market, equal opportunity, unequal conditions, discrimination, legislative.

Obsah

1. Úvod	7
2. Teoretické část.....	9
3. Historický náhled na účast českých žen ve veřejném životě	9
4. Vzdelanost - kritérium na trhu práce	11
4.1. Vliv některých výchovně vzdělávacích institucí na výběr povolání	12
5. Zaměstnanost mužů a žen	16
5.1. Historický vývoj zaměstnanosti žen v České republice.....	16
5.2. Podstatné rysy ženské pracovní síly v druhé polovině 20. stol.....	17
5.3. Ženská pracovní síla na začátku 21. stol.....	18
5.4. Nezaměstnanost	21
6. Odměna za vykonanou práci	23
6.1. Teoretická pojetí mzdových rozdílů mužů a žen	25
6.2. Genderová mzdová mezera.....	27
7. Ženy - matky na trhu práce	28
7.1. Pracovní podmínky rodičů nezletilých dětí	29
7.2. Nabídka na trhu práce pro ženy - matky	30
8. Segregace práce	32
8.1. Situace po roce 1989	33
9. Legislativní rámec upravující postavení mužů a žen na trhu práce	36
9.1. Legislativní rámec upravující postavení ženy - matky na trhu práce	39
10. Používané pojmy	40
11. Praktická část	44
12. Rozhovor	44
12.1. Shrnutí rozhovoru	52
13. Dotazníkové šetření.....	53
13.1. Charakteristika zkoumaného vzorku.....	53
13.2. Zpracování a výsledky dotazníkového šetření.....	54
14. Závěr	61
15. Seznam použité literatury	63
16. Přílohy	66
16.1. Příloha č.1	66
16.2. Příloha č.2	68
16.3. Příloha č.3	70
16.4. Příloha č.4	75
17. Summary.....	78

SEZNAM ZKRATEK

ČR.....	Česká republika
KSČ.....	Komunistická strana Československa
OSN.....	Organizace spojených národů
SOU.....	Střední odborné učiliště
SŠ.....	Střední škola
VŠ.....	Vysoká škola

1. Úvod

Jelikož se blíží doba, kdy i já budu využívat nabídky na trhu práce v České republice, mám snahu blíže se seznámit se zákonitostmi tohoto trhu a orientovat se na něm. Při zjišťování pracovních možností a příležitostí narážím na bariéru rovných pracovních příležitostí mužů a žen. Z toho důvodu problematika postavení mužů a žen na trhu práce mě začala velmi zajímat. Tento fenomén se dotýká každého z nás, je aktuální a osobní, a proto jsem si postavení mužů a žen na trhu práce vybrala jako téma bakalářské práce.

Zásada občanské rovnosti, patřící mezi základní principy fungování demokratické a občanské společnosti, je nevyhnutelným předpokladem k dosažení rovnosti mezi muži a ženami, a to nejen na trhu práce. V dnešní době tuto zásadu nikdo nezpochybňuje. Její praktické naplnění již tak samozřejmé není. I když byl vybudován formálně právní rámec, který upravuje princip občanské rovnosti, nelze zaručit, že tento právní rámec bude realizován v každodenním životě. Žádná legislativa totiž sama o sobě nemůže zajistit prosazení principu rovnosti mezi muži a ženami v praxi. Zákonným zákazem diskriminace lze usměrnit pouze chování jednotlivců navenek, nikoli však jejich vnitřní postoje a názory.

Hlavní problém v prosazování principu rovného zacházení mužů a žen na trhu práce je nízká úroveň obecného povědomí a vnímavost veřejnosti k této otázce, proto není obvykle považována za skutečný problém. Rovnoprávnost mužů a žen v České republice je považována za samozřejmou součást občanské rovnosti. Náhled veřejného mínění je dán historickou tradicí vývoje postavení mužů a žen v naší společnosti. Proto je velmi důležité, aby byly odstraňovány rigidní představy o poslání ženy a muže ve společnosti a zvýšeno obecné povědomí a dostatek znalostí o podstatě principu rovnosti mužů a žen. Teorie rovnosti mužů a žen vychází z respektu k odlišnostem, biologické, fyziologické či psychosomatické, mezi muži a ženami. Potlačuje jakékoliv snahy tyto odlišnosti zastírat nebo podceňovat. Podstata této teorie je právo na stejnou míru příležitostí dosáhnout životního uplatnění a naplnění. Zpravidla bývá představována odlišnou preferencí životních hodnot.

Hypotéza 1:

Předpokládám, že postavení mužů a žen na trhu práce není rovné.

Hypotéza 2:

Domnívám se, že důsledek nerovnosti mužů a žen na trhu práce má vliv na výběrová řízení, pro budoucího zaměstnance, vliv na kariérní postup a příjmy mužů a žen, v neprospěch žen.

2. Teoretické část

3. Historický náhled na účast českých žen ve veřejném životě

Rovnoprávné postavení mužů a žen v české společnosti má historickou tradici. Účast žen na veřejném životě je viditelná již v devatenáctém století v zapojení žen v národně obrozeneckém hnutí. Prvotní aktivity se zaměřovaly na osvětu a vzdělávání žen a také na jejich volební právo.

Výsledkem snahy zapojení žen do veřejného života bylo založení prvního dívčího gymnázia Minerva, které založila roku 1890 Eliška Krásnohorská. Studium na filozofické fakultě bylo ženám povoleno až v roce 1897, studium medicíny a farmacie pak roku 1900.

Vznik Československé republiky roku 1918 znamenal zásadní změnu v postavení žen ve společnosti. Bylo zavedeno všeobecné rovné hlasovací právo, nejen pro muže, ale i pro ženy. V prohlášení nezávislosti, ve Washingtonské deklaraci z 18.10.1918, byla obsažena zásada, že ženy budou postaveny politicky, sociálně a kulturně na roveň mužů.

V ústavní listině Československé republiky z roku 1920 bylo zakotveno, že výsady pohlaví, rodu a povolání se neuznávají. Právní normy Československé republiky byly od počátku koncipovány a formulovány genderově neutrálně. Výjimky tvořily normy v pracovním a trestním právu, které reflektovaly potřebu zvýšené ochrany žen z důvodu jejich biologických, fyziologických a sociálních zvláštností.

Osobnost Tomáše G. Masaryka měla silný vliv působení na formování úvahy, že muž a žena si jsou mravně a rozumově rovni. Ženy začaly postupně pronikat i do povolání, která byla dosud vyhrazena pouze mužům. Plat žen bylo však nižší, než plat mužů.

V 50. - 80. letech minulého století byla rovnoprávnost mužů a žen součástí oficiální ideologie komunistického režimu. České ženy masově vstoupily na český trh práce v souvislosti s industrializací. Ženy obsadily nízkostatusové pozice v průmyslu a zemědělství. Komunistický režim nevnucoval ženě roli v rodině, ale filozofie stoprocentní zaměstnanosti vnucovala ženě roli pracovnice, a to pracovnice převážně na plný úvazek. Důsledky takto nucené emancipace žen, nepříznivě působí dodnes. Ačkoliv byla

rovnoprávnost mužů a žen garantována tehdejší právním řádem, tato formální rovnost však nezaručovala rovné příležitosti. Procesy, které formálně přinesly a nabízely podobné možnosti pro muže a ženy na pracovním trhu, daly jen více vyniknout problému nerovného postavení žen vůči mužům.

Po pádu komunismu v roce 1989 se nevytvářely adekvátní podmínky pro formulování specifických zájmů a potřeb žen. Při integraci do společenských aktivit musely ženy čelit překážkám, které spočívají v kultuře, sociálním prostředí a pojetím tradičních rolí. Potřeba aktivnějšího prosazení žen nebyla vnímána jako problematika rovných příležitostí.

4. Vzdělanost - kritérium na trhu práce

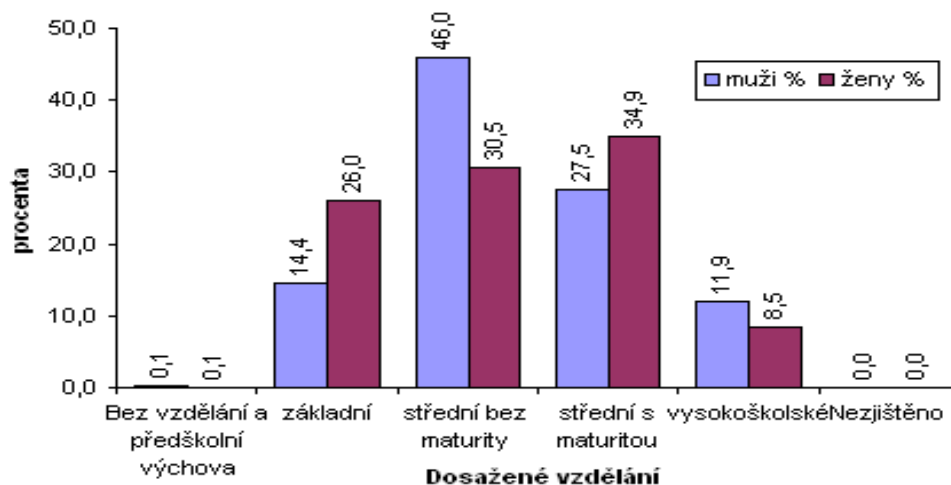
Výchovný a vzdělávací systém v České republice je důležitý subjekt, který se spolupodílí na formování lidské osobnosti, na její postoje a názory. Spolupodílí se ale i na podpoře generových stereotypů, které jsou také uplatňovány v rodině a společnosti. Stereotypně pojaté odlišné směřování vzdělávacích drah mužů a žen, se odráží v rozdílech v přístupu ke vzdělání v jednotlivých vzdělávacích formách a stupních. Znevýhodňování, ať už otevřené či skryté, jednoho nebo druhého pohlaví, vrcholí v klíčových momentech pro přijetí na školu nebo na studijní obor.

Ve vzdělávacím systému dochází k selekci chlapců a dívek do rozdílných vzdělávacích směrů. Pro některé děti to však má negativní dopad, který nelze upravit. Nerovnosti ve vzdělávacím systému tak narušují základní principy fungování demokratické společnosti a negativně zasahují i do socializačních procesů. Negativní dopad nerovností mužů a žen ve vzdělávacím systému je tak patrný i v kvalitě a úrovni jejich sociálních vztahů v různých sférách života.

V rámci vzdělávacího systému jsou uplatňována pravidla týkající se vztahů mužů a žen, které jim připisuje odlišná forma socializace. Tato pravidla, stereotypy a mechanismy směřují obě pohlaví na různé vzdělávací dráhy.

Tabulka č. 1: Vzdělanostní struktura populace ČR za 4. čtvrtletí 2004 (v procentech)

Vzdělání	muži (tis.)	muži %	ženy (tis.)	ženy %
Bez vzdělání a předškolní výchova	6,0	0,1	5,5	0,1
Základní	604,4	14,4	1 168,0	26,0
Střední bez maturity	1 928,4	46,0	1 370,9	30,5
Střední s maturitou	1 154,3	27,5	1 569,0	34,9
Vysokoškolské	498,1	11,9	379,9	8,5
Nezjištěno	1,4	0,0	1,3	0,0
Celkem	4192,5	100 %	4494,6	100 %



4.1. Vliv některých výchovně vzdělávacích institucí na výběr povolání

Mateřské školy znamenají start výchovných aktivit a vzdělávacích drah dětí. Pobyt dítěte ve školce má nezbytnou roli pro jeho individuální rozvoj intelektových schopností a socializační aspekty. Zejména pak rok před nástupem dítěte do školy je jeho pobyt v mateřské školce pokládán za společensky žádoucí a sociálně nutný pro vývoj jeho osobnosti. Výchova v mateřských školách však není koncipována neutrálně, dle genderu. Princip koedukované výchovy, společné výchovy chlapců a děvčat, není dostačující. S dětmi různého pohlaví se zachází rozdílně. Tato tendence podporuje a zdůrazňuje rozdíly mezi mužskými a ženskými vlastnostmi. Při výchově v rodině se k dětem přistupuje podobným stereotypním způsobem jako ve státních výchovně vzdělávacích institucích.

Základní školy jsou, stejně jako školy mateřské, koedukovány. Pedagog velkou měrou formuje žáky a je pro ně vzorem. Proto je důležité, jaký postoj pedagog k rozdílnosti pohlaví zaujímá. Záleží na pedagogovi, co předpokládá a očekává od rolí muže a ženy ve společnosti a v rodině. Pedagog tak může podporovat, ale i snižovat, postoje dětí k odlišnostem a vlastnostem obou pohlaví. Koncepce generové identity není ve školách konceptuálně rozpracována, a tak s ní není ani možno metodicky pracovat.

Střední školy jsou charakteristické výběrovým mechanismem. Podmínkou přijetí na střední školu je úspěšné vykonání přijímací zkoušky. Přijímací zkouška tak rozděluje chlapce a dívky na různé vzdělávací dráhy. Na výběru středních škol se podílí i generové stereotypy. Chlapci jsou převážně směřováni k učebním oborům s maturitou, ale i bez maturity. Dívky dominují na studiu gymnázií a ostatních středoškolských směrech s maturitou, například: zdravotní školy, pedagogické školy, ekonomicko - obchodní školy.

Vysoké školy jsou dalším možným stupněm k zvýšení kvalifikace. Zájem žen o studium na vysoké škole je větší, až dvojnásobně, než zájem mužů. Celkový podíl přijatých žen na vysokých školách je však výrazně nižší. Podíl žen - studentek zapsaných do magisterského studia je zhruba o jednu třetinu nižší, v porovnání s muži - studenty. Deficit možnosti dosáhnout vysokoškolského studia je vysoký. Tento deficit vzdělávacích možností pocítují jak muži, tak i ženy. Počet podaných přihlášek mnohonásobně, dokonce v některých studijních oborech až pětinašobně, převyšuje kvóty přijímaných. Kapacity vysokých škol jsou limitujícím faktorem pro přijmutí.

Volba vzdělávací dráhy mužů a žen je často podmíněna různými okolnostmi např.:

- deficit vzdělávacích příležitostí
- nahodilé informace o podmínkách úspěšnosti absolvování přijímacího řízení určité fakulty či studijního oboru
- neúplné informace o vývoji pracovních příležitostí
- strnulý pracovní trh

Pokud ženy chtějí získat **další vzdělávání**, musí stále překonávat nerovný přístup k odbornému vzdělání zvláště pokud jde o:

- dálkové studium
- přístup k novým znalostem v oboru
- národní a mezinárodní semináře a konference
- rekvalifikace, přeškolení na jinou funkci u téhož zaměstnavatele
- přeškolení pro práci s novými technologiemi

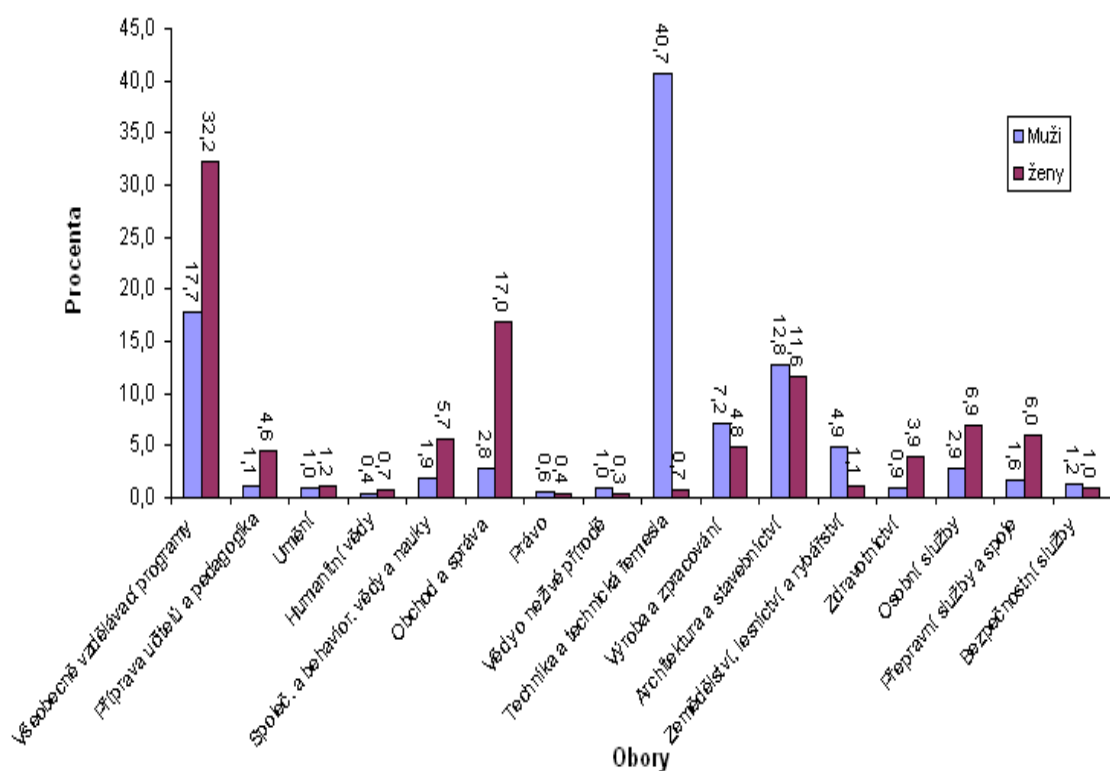
Jednomu z pohlaví, zejména pak ženám, je z důvodu nerovnoměrného rozdělení mimopracovních povinností v rodině (péče o děti, domácnost, seniory) odepřena možnost účastnit se dalšího vzdělávání mimo místo výkonu práce/bydliště apod. Nabídka zaškolení do

netypických zaměstnání je považována za základní předpoklad pro snižování segregace pracovního trhu. Za současného stavu mají ženy ztíženou možnost účasti na odborném vzdělávání vzhledem k tomu, že většina zaměstnavatelů organizuje tyto aktivity mimo místa pracoviště a často mimo standardní pracovní dobu. V tuto dobu však ženy ve většině domácností plní své povinnosti spojené s péčí o děti a jiné potřebné členy rodiny.

Přestože vzdělávací politika není direktivně řízena a zaměření vzdělávacího systému není podřízeno potřebám hospodářství, mužský a ženský stereotyp vzdělávací dráhy se změnil jen málo. Ženy převažují ve studiu na středních odborných školách a na gymnáziích. Muži setrvávají v učebních oborech, ale dominují i v počtu vysokoškolsky vzdělaných. Ve výběru vysokých škol u mužů figurují směry technické, zemědělské a ekonomické. U žen je největší zájem o pedagogické, ekonomické, humanitní a společenské směry. Lze předpokládat, že muži i ženy směřují do rozdílných profesí, oborů, odvětví či sektorů. Vzdělávací dráha muže a ženy do jisté míry určuje kvalifikační strukturu na trhu práce. Nutno dodat, že setrvačnost vzdělávacích stereotypů a odlišné vzdělávací dráhy mužů a žen, mají vliv na posílení segregace trhu práce, přestože ženy zlepšily svou vzdělanostní strukturu či kvalifikaci a stále více se přizpůsobují požadavkům pracovního trhu.

Tabulka č. 2: Podíl mužů a žen dle různých stupňů studia (4. čtvrtletí 2004)

Obory	muži %	muži (tis)	ženy %	ženy (tis.)
Všeobecně vzdělávací programy	17,7	744,0	32,2	1 447,4
Příprava učitelů a pedagogika	1,1	46,0	4,6	204,6
Umění	1,0	41,2	1,2	54,0
Humanitní vědy	0,4	17,1	0,7	31,1
Společ. a behavior. vědy a nauky	1,9	81,6	5,7	255,2
Obchod a správa	2,8	117,3	17,0	762,4
Právo	0,6	25,5	0,4	16,2
Vědy o neživé přírodě	1,0	41,6	0,3	14,6
Technika a technická řemesla	40,7	1 706,2	0,7	30,2
Výroba a zpracování	7,2	300,8	4,8	216,9
Architektura a stavebnictví	12,8	534,6	11,6	520,8
Zemědělství, lesnictví a rybářství	4,9	207,0	1,1	48,6
Zdravotnictví	0,9	38,7	3,9	174,8
Osobní služby	2,9	119,9	6,9	310,3
Přepravní služby a spoje	1,6	67,4	6,0	271,3
Bezpečnostní služby	1,2	52,1	1,0	43,9



5. Zaměstnanost mužů a žen

5.1. Historický vývoj zaměstnanosti žen v České republice

Vývoj zaměstnání se odvíjel od využívání mužské pracovní síly. Proto se většina pracovně právních norem tvořila podle schopností mužů a charakteru jimi vykonávané práce. V průběhu času se začala prosazovat také ženská práce, charakterizovaná zručností přesností a dalšími typickými projevy. V pracovně právních normách tak byla zohledňována až dodatečně. Díky společenskopolitickým poměrům v naší republice po druhé světové válce se vývoj zaměstnanosti žen a charakter ženské pracovní síly podstatně odlišil od vývoje v zemích západní Evropy, kde se díky demokratickému, převážně sociálně tržnímu systému, většina žen mohla po válce vrátit do domácností.

Vývoj zaměstnanosti českých žen ovlivnil totalitní, direktivní režim a proto v průběhu posledních 50ti let nezaznamenal výrazné propady či nárůsty. Míra ekonomické aktivity českých žen patřila a stále patří mezi nejvyšší na světě. Vysoká zaměstnanost žen však neznamená, že poměr zastoupení mužů a žen na trhu práce v České republice bylo a je vyrovnané.

Z hlediska historického v české společnosti plně participuje na trhu práce již několik generací žen. Vzhledem k nutnosti dvou příjmů v rodině a sebepojetí českých žen jako (spolu)živitelek rodin lze říci, že se zde ustálil model dvoupříjmové rodiny. Přesto mezi názory celé poloviny českých mužů a žen přetrvává jako ideální „tradiční“ (konzervativní) představa o uspořádání rodinných rolí mezi mužem a ženou, kdy se má o finanční zajištění rodiny postarat především muž a hlavní zodpovědnost za péči o děti a domácnost má nést žena. tato představa se pak promítá i do reálného uspořádání genderových rolí v českých rodinách, v nichž ženy zajišťují naprostou většinu domácích prací a péče o děti, a muži přinášejí do rodinného rozpočtu větší příjem než ženy.¹

¹ HAŠKOVÁ, Hana – KŘÍŽKOVÁ, Alena – MAŘÍKOVÁ, Hana – RADIMSKÁ, Radka: Rovné příležitosti mužů a žen při sladění práce a rodiny, Praha, Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2003, str. 13

5.2. Podstatné rysy ženské pracovní síly v druhé polovině 20. stol.

Vývoj zaměstnanost žen v České republice má generační aspekt. V průběhu 2. poloviny 20. století se několikrát změnily její podstatné rysy.

V 50. letech byl obraz zaměstnané ženy dělnice v průmyslu nebo družstevní rolnice. Ženy obsazují nízkostatusové pozice, většinou bez profesní přípravy. Trh práce byl charakteristický plnou zaměstnaností s nízkou produktivitou práce a nízkými mzdami, jak mužů tak i žen.

V 60. letech ženy ve větší míře vstoupily do administrativy a služeb. Trh práce se začíná rozdělovat na pracovní odvětví vhodné pro muže a pracovní odvětví vhodné pro ženy. Muži obsazují preferovaná výrobní odvětví, včetně manažerských pozic. Ženy se začínají koncentrovat do méně placených odvětví, zpracovatelského průmyslu a do nižších a středních pozic v administrativě a službách.

V 70. letech pak na trh práce vstoupila generace středně a vysoce vzdělaných žen, která se prosazovala na pozicích odpovídajících dosažené kvalifikaci.

V 80. letech byla kulminace nejvyššího podílu zaměstnaných žen v resortech: školství, zdravotnictví, peněžnictví, obchod, pohostinství a veřejné správy.

V 90. letech ženy se začaly prosazovat v soukromém sektoru jako podnikatelky, začaly pracovat ve firmách se zahraniční účastí a mohly začít pracovat i v cizině. Staly se prvními, které byly při restrukturalizaci podniků propouštěny. Měly první zkušenosti s nezaměstnaností. Obecně se začala prosazovat orientace žen na výdělek, jako na podmínku udržení životního standardu rodiny.

I když 90. léta přinesla nové charakteristiky práce, průnik žen do vysokých statusových pozic v ekonomice či politice byl velmi slabý. Ženy si zachovaly vysokou míru ekonomické aktivity i přes politické představy, které do jisté míry počítaly s návratem žen s dětmi předškolního věku do domácností. Dnes česká pracující žena převažuje v terciární sféře, ve službách, a poskytuje pestrý obraz různých pracovních zařazení a profesí.

5.3. Ženská pracovní síla na začátku 21. stol.

Současné postavení žen na trhu práce je dáno více faktory. Jedním z nich je segregovaný trh práce na mužské profese a na ženské profese. Muži převažovali a stále převažují v řemeslných odvětvích jako: stavebnictví, zemědělství, hornictví, doprava. Díky minulému režimu převažují ale i v odvětvích, které se vážou k řízení a vedení společnosti. Mužské profese jsou na jedné straně charakteristické manuální zručností a dovednostmi, na straně druhé schopností organizovat, navazovat kontakty s lidmi, schopností řešit problémy, uvažovat rychle i se schopností vyrovnat se se změnami.

Charakteristické rysy pro současnou zaměstnanou ženu jsou:

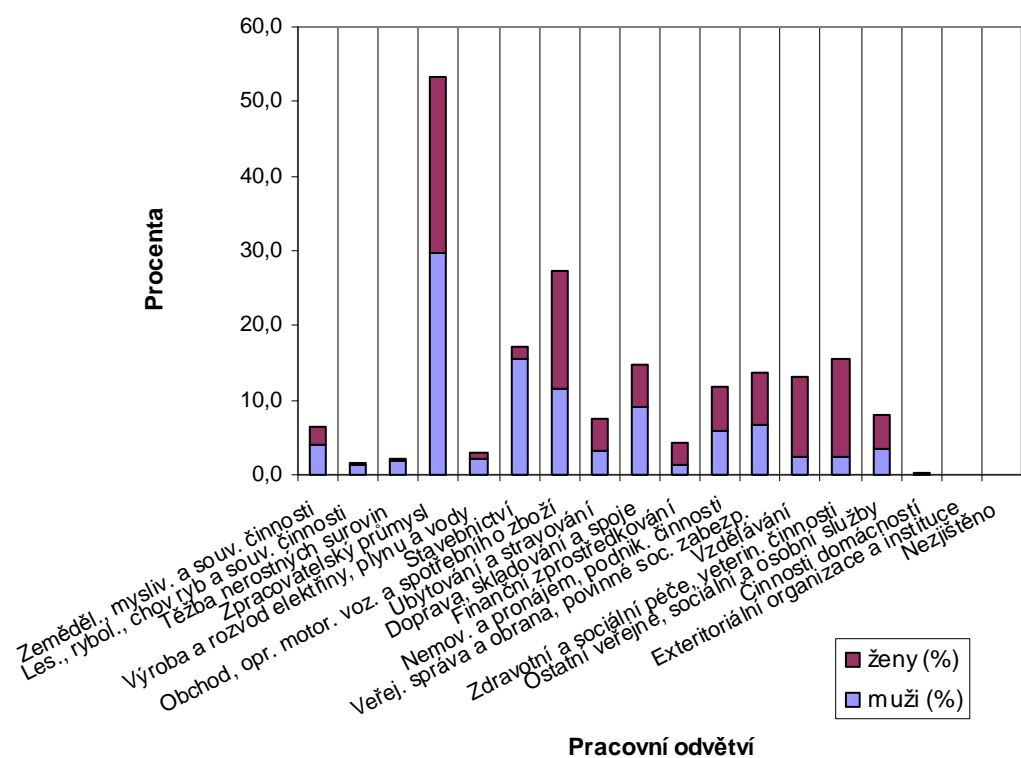
- dlouhodobá, více generační zaměstnanost českých žen
- trend ke zlepšování vzdělanostní, kvalifikační a profesní struktury a pracovního statusu
- faktický průnik žen do všech profesí, výjimkami jsou vládní funkce a riziková povolání
- rezignace na kariéru a mzdový vzestup
- převaha žen pracujících v hlavním pracovním úvazku - 40 hod./týden
- kromě hlavního zaměstnání si 3% žen ještě přivydělává
- zvýšený výdaj časové investice do práce
- tradiční model ženy v domácnosti je marginální (okrajový), minimální procento ekonomicky aktivních žen zůstává v domácnosti
- odkládání zakládání rodin a narození dítěte¹

Mužská a ženská ekonomická aktivita se pro současnou společnost stává běžnou. Míra ekonomicky aktivních žen a mužů je srovnatelná a ve svém průběhu se příliš neodlišuje. Tento fakt však neznamená, že postavení žen na trhu práce je stejné jako postavení mužů, přestože se mění schéma rodinných a pracovních rolí.

¹ ČERMÁKOVÁ, Marie- HAŠKOVÁ, Hana - KŘÍŽOVÁ Alena - LINKOVÁ, Marcela - MAŘÍKOVÁ, Hana - MUSILOVÁ, Martina: Souvislosti a změny generových diferencí v české společnosti v 90. letech, Praha, Sociologický ústav AV ČR, 2000, str.22

Tabulka č. 3: Zastoupení mužů a žen v odvětvích (4. čtvrtletí 2004)

	muži (%)	ženy (%)
Zeměděl., mysliv. a souv. činnosti	3,9	2,6
Les., rybol., chov ryb a souv. činnosti	1,3	0,3
Těžba nerostných surovin	1,9	0,3
Zpracovatelský průmysl	29,7	23,7
Výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody	2,2	0,7
Stavebnictví	15,4	1,8
Obchod, opr. motor. voz. a spotřebního zboží	11,5	15,9
Ubytování a stravování	3,1	4,4
Doprava, skladování a spoje	9,0	5,6
Finanční zprostředkování	1,3	2,9
Nemov. a pronájem, podnik. činnosti	5,8	5,9
Veřej. správa a obrana, povinné soc. zabezp.	6,6	7,0
Vzdělávání	2,4	10,7
Zdravotní a sociální péče, veterin. činnosti	2,5	13,2
Ostatní veřejné, sociální a osobní služby	3,4	4,8
Činnosti domácností	0,0	0,1
Exteritoriální organizace a instituce	0,0	0,0
Nezjištěno	0,0	0,0



Jak je uvedeno výše, ženská pracovní síla se na našem trhu práce vyvíjela nestandardně, v porovnání se západními ekonomikami. Zaměstnané ženy byly podporovány v jejich pracovní aktivitě, spíše ve smyslu saturace deficitů. Tam, kde byl nedostatek mužů, byly ženy brány jako doplnění zdrojů pracovních sil. Dále z důvodů rodinných rozpočtů, kdy nebyla reálná možnost uživit rodinu z platu muže. Často byly ženy podporovány v jejich pracovní aktivitě z obou důvodů, jak z pracovních, tak z důvodů rodinných. Tento fakt podpořil ženy v zaměstnanosti, v pracovní aktivitě, jako takové, ne však v jejich pracovní kariéře. Proto se české ženy vyznačují odlišnými specifiky na rozdíl od žen ve vyspělých ekonomikách.

Hlavní podíl na tom má:

- vysoký podíl jejich ekonomické aktivity
- pro český trh práce je důležitou a nezastupitelnou součástí zaměstnanost žen dle odvětví a profesí
- model dvou příjmové rodiny
- rychlá adaptace žen na změny a na nové nároky trhu práce
- zvládnutí změny tlaku na výkon, produktivitu a využití pracovní doby, adaptace na zcela nový obsah činnosti
- ochota pracovat za nižší mzdu v pracovních pozicích, o které muži nestojí

České ženy sice dosáhly své sociální a finanční nezávislosti, ale také pocítily problém tzv. dvojí zátěže, současné zvládání pracovních a rodinných povinností. Udržení životního standardu rodiny vyžadovalo a stále vyžaduje dva paralelní příjmy. Spjatost rodinných a pracovních rolí českých žen stále přetrvává a je v porovnání s ostatními evropskými zeměmi unikátní.

Nutno však říci, že česká společnost se stává celkově otevřenější a tolerantnější k různým formám rodinného a partnerského soužití i k alternativním uspořádáním genderových rolí, a to především co se rolí žen týče. Následně pak může docházet také k reálnému celospolečenskému rozvolňování genderových rolí v praktickém rodinném, pracovním a společenském životě, což je usnadněno také zavedenými legislativními změnami.

5.4. Nezaměstnanost

Ústředním sociálním problémem v naší republice je nezaměstnanost. Ovlivňuje nejen rodinný život, ale i emoce lidí. Nezaměstnaným se stává člověk, který je déle než ½ roku nedobrovolně nezaměstnán. Pro společnost je vysoká nezaměstnanost lidí nežádoucí, protože má silný sociální dopad. Je dokázáno, že nezaměstnanost vede ke zhoršování fyzického i psychického zdraví, vede k vyššímu výskytu srdečních chorob, alkoholismu a sebevražd. Kromě sociálního dopadu má nezaměstnanost v období depresí, kdy je vysoká nezaměstnanost, také dopad ekonomický. Ztráty, ke kterým dochází v obdobích vysoké nezaměstnanosti, jsou největším doloženým mrháním zdroji v soudobé ekonomice. Většinou jde hlavně o dopad cyklické nezaměstnanosti.

Můžeme říci, že nezaměstnanost v České republice do roku 1989 neexistovala. Ekonomické prostředí komunistického režimu zajišťovalo uměle dostatek pracovních míst. Zákony navíc, pod hrozbou sankcí, nezaměstnanost nepřipouštěly. S klasickou nezaměstnaností ve svém životě se setkala jen nepatrná část mužské a ženské populace.

V současnosti je ale situace na trhu práce opačná. Na trhu práce je méně pracovních míst, než uchazečů o ni. V našich ekonomických podmínkách se můžeme setkat spíše s nezaměstnaností strukturální, než s nezaměstnaností frikční.

Přestože se nezaměstnanost týká jak mužů, tak i žen, přístupy k mužské a ženské pracovní síle liší. Zdůvodnění těchto přístupů vychází z biologických rozdílů mezi mužem a ženou. Jedna ze stereotypních představ tvrdí, že žena snáší nezaměstnanost lépe, než muž. V konečném důsledku situace nezaměstnaného muže nebývá považována za stejnou jako situace nezaměstnané ženy.

V České republice je míra nezaměstnaných žen vyšší, než mužů. Ekonomicky aktivní ženy hledají zaměstnání výrazně složitěji a déle než muži.

Do 24 let je míra nezaměstnanosti mužů a žen stejná a nejspíše způsobena hledáním prvního zaměstnání u středoškoláků nebo vysokoškoláků. U žen se však nezaměstnanost výrazně nesníží až do zhruba 35 let. Tento rozdíl je způsoben stigmatizací ženské pracovní síly v období, kdy ženy a muži zakládají rodinu. V této době mají ženy výrazně horší šanci

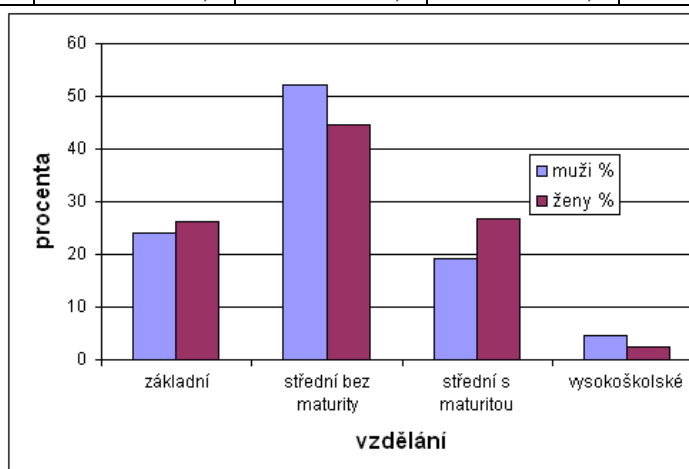
najít práci ve srovnání s muži, jejichž pracovní aktivita je ve stejném období považována za nejdůležitější. Ženy jsou v době mezi 20ti a 34 lety považovány za výrazně nejistou pracovní sílu kvůli možnosti odejít na mateřskou, resp. rodičovskou dovolenou nebo pouze v důsledku očekávání jejich vyšší angažovanosti v rodině a „zanedbávání nebo nezvládání“ práce. Muži jsou naopak považováni na trhu práce pořád výrazně za hlavního živitele rodin, což je jistě částečně způsobeno i zpětnou reflexí nerovné pozice žen samotnými zaměstnavateli.¹

Nezaměstnanost má různé dopady na osobnost jedince a její prožívání může být individuální. Mezi prožívání nezaměstnanosti patří:

- nevyžitost, nemožnost uplatnit své schopnosti
- psychické problémy
- finanční závislost na partnerovi a okolí
- nedostatek kontaktů a komunikace s lidmi
- nedostatečný zájem státu a úřadů práce
- diskriminace ze strany zaměstnavatelů

Tabulka č. 4: Nezaměstnanost mužů a žen podle vzdělání (4. čtvrtletí 2004)

vzdělání	muži (tis.)	muži (%)	ženy (tis.)	ženy (%)
základní	47,2	24,1	58,5	26,1
střední bez maturity	102,2	52,2	100,2	44,7
střední s maturitou	37,4	19,1	59,8	26,7
vysokoškolské	9,1	4,6	5,7	2,6



¹ HAŠKOVÁ, Hana – KRÍŽKOVÁ, Alena – MAŘÍKOVÁ, Hana – RADIMSKÁ, Radka: Rovné příležitosti mužů a žen při sladění práce a rodiny, Praha, Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2003, str. 14

6. Odměna za vykonanou práci

Za vykonanou práci vyplácí zaměstnavatel, z titulu pracovního poměru, zaměstnanci, muži i ženě, obvyklou základní mzdu, minimální mzdu nebo plat a jakékoliv jiné plnění, které zaměstnavatel vyplácí buď přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo naturáliích. Mzdou se zjednodušeně rozumí odměna za práci zaměstnance v podnikatelském sektoru a platem odměna za práci vykonanou ve veřejném sektoru. Výše mzdy se sjednává mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, výše platu je v zásadě určována právním předpisem.¹

Nejnižším peněžitým plněním je tzv. minimální mzda. Zaměstnavatel je podle zákona povinen tuto mzdu zaměstnanci za práci poskytovat. Výše minimální mzdy určuje vláda svým nařízením². Minimální mzda se vztahuje na všechny zaměstnance v pracovním poměru. Nevztahuje se ale na zaměstnance pracující na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Základním právem každého zaměstnance je, aby byl odměňován spravedlivě. Zaměstnavatel nesmí žádného zaměstnance zvýhodňovat či znevýhodňovat, respektive diskriminovat. Rozhodující hlediska pro stanovení výše mzdy/platu musí být pro všechny zaměstnance stejná. Musí být stanovena natolik objektivně, aby některou skupinu zaměstnanců neznevýhodňovala předem.

Mezi taková hlediska patří například:

- druh vykonávané práce
- její množství a kvalita
- požadované vzdělání
- délka praxe
- vykonané práce
- délka doby odpracované v podniku

Další právo zaměstnance, který koná práci svou hodnotou srovnatelnou s jiným druhem práce, je právo na stejnou mzdu/plat jako jeho jiný kolega, konající tuto práci.

¹ KLEIBL, Jiří – DVOŘÁKOVÁ, Zuzana – ŠUBR, Bořivoj: Řízení lidských zdrojů, Praha, C. H. Beck, 2001, str. 109

² Nařízení vlády č. 699/2004 Sb, o minimální mzdě, ve znění předpisů pozdějších

Předpokladem k naplnění tohoto práva je nutno, aby jednotlivé druhy prací bylo možno ohodnocovat.

Proto byla zákonně stanovena hodnotící kritéria:

- složitost vykonávané práce
- namáhavost práce
- odpovědnost spojená s jejím výkonem

Pro předpoklad provádění zásady rovného odměňování je nezbytné, aby zaměstnavatel zajistil možnost porovnání a vyhodnocení srovnatelnosti různých druhů pracovních činností prováděných v podniku, zejména z hlediska složitosti dílčích pracovních úkonů, fyzické anebo psychické namáhavosti a odpovědnosti. Zaměstnání vykazující, na základě, tohoto vyhodnocení srovnatelné hodnoty, musí být odměňována stejně, aniž by bylo přihlíženo k tomu, kdo je koná.

Základní předpoklady rovného přístupu k mužům a ženám na trhu práce tedy jsou:

- stejné pracovní příležitosti pro všechny bez rozdílu pohlaví či barvy pleti
- stejný plat za stejnou práci - v rámci jednoho podniku a stejného pracovního zařazení
- stejný plat za stejné hodnoty - v rámci jednoho podniku a různé pracovní náplně

I přes zákonná nařízení jsou rozdíly v odměňování mužů a žen poměrně vysoké viz. tabulka č.5. Tyto rozdíly lze do jisté míry vysvětlit rozdílností v kvalifikaci, pracovním zařazením, délce praxe apod. Nelze však na ně pohlížet jako na rozdíly, které se vždy dají objektivně zjistit. Mezi faktory, které se podílejí na nerovném odměňování mužů a žen jsou stereotypní představy spojené s neochotou shodně oceňovat mužskou a ženskou práci stejné hodnoty.

Dalšími faktory, které se podílejí na rozdílném odměňování mužů a žen jsou například:

- segregace trhu práce - nerovnoměrné a různé rozmístění mužů a žen na pracovních postech
- muži pracují déle - mají více přesčasů
- délka studia a praxe mužů bývá delší, než u žen
- strukturální změny na trhu práce-změny v ekonomice, obchodu, technologii a výrobě
- rodinné povinnosti
- stereotypní názory na roli ženy
- vliv vzdělání

„Přibližně třetina platového rozdílu je zapříčiněna segregací žen do nízkopříjmových povolání, firem a skupin uvnitř firem. Jen nepatrná část celkového rozdílu v podnikatelské sféře se dá vysvětlit rozdíly mezi dosaženým vzděláním obou pohlaví a většina, asi dvě třetiny proto zůstávají na vrub pravděpodobné platové diskriminaci. V rozpočtové sféře je potencionální diskriminace přibližně poloviční. (...) U nejmladší generace je potencionální rozsah platové diskriminace podstatně menší.“¹

6.1. Teoretická pojetí mzdových rozdílů mužů a žen

Neoklasická teorie vychází z předpokladu vyšších nákladů na ženskou pracovní sílu s nižší hodnotou lidského kapitálu (vzdělání a jiné získané schopnosti). Z tohoto hlediska je pochopitelné, že jsou tyto vyšší náklady na pracovníka kompenzovány jeho nižší mzdou.

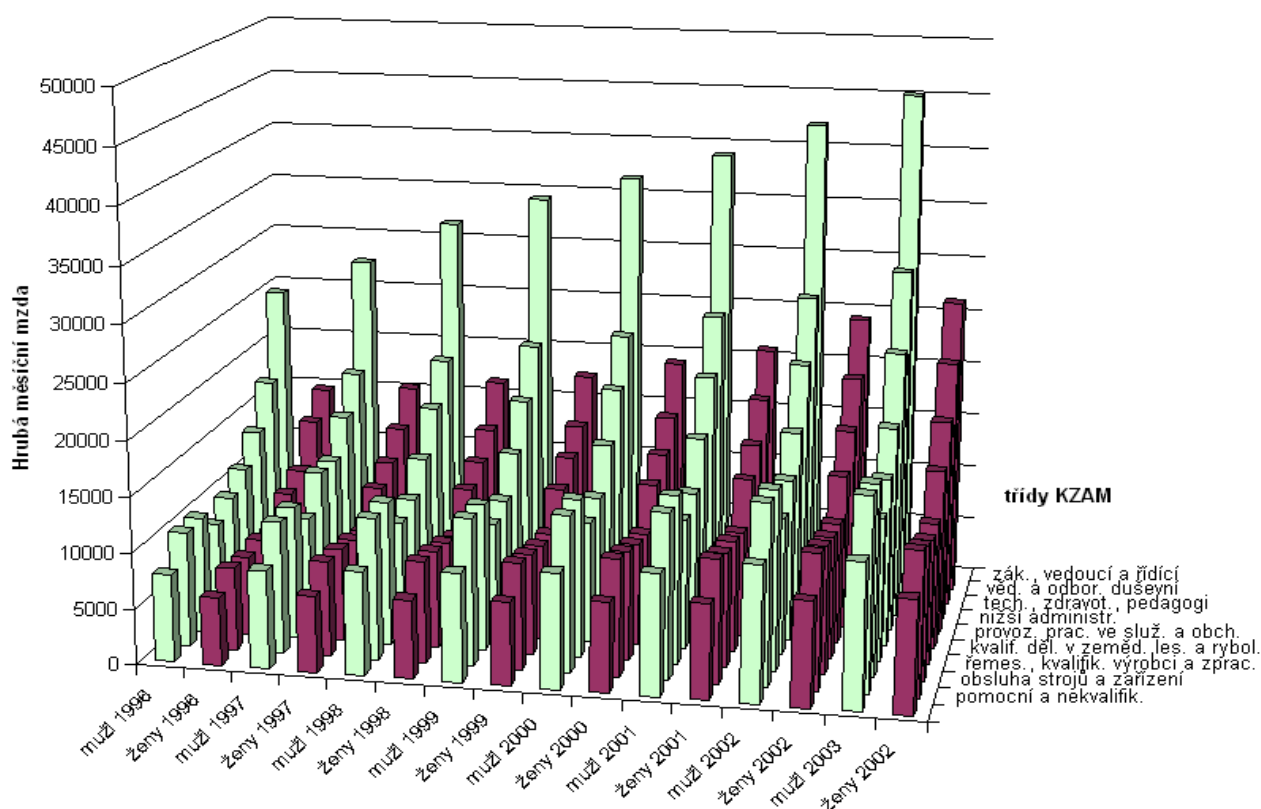
Institucionální teorie předpokládá segmentaci trhu, především pak operuje s pojmy primární a sekundární pracovní trh. Sekundární pracovní trh se vyznačuje nižšími mzdami, omezenými šancemi na postup a ztíženými pracovními podmínkami. Primární trh má vlastnosti opačné. Možnost mobility, zvláště vzestupného charakteru, mezi primárním a sekundárním trhu práce je omezená. Podle této teorie mají ženy tendenci se koncentrovat v sekundárním pracovním trhu. Muži se převážně koncentrují na trhu primárním.

Feministické teorie se zaměřují na možné, převážně neekonomické, příčiny mzdových rozdílů mužů a žen. Vycházejí z teorie patriarchátu a upozorňují na vliv postavení žen v rodině. Upozorňují také na pozitivní i negativní mužské a ženské stereotypy.

¹ KUCHAROVÁ, Věra – ZAMYKALOVÁ, Lenka: Rovnost příležitostí žen a mužů na trhu práce, VÚPSV, 2002, str. 48

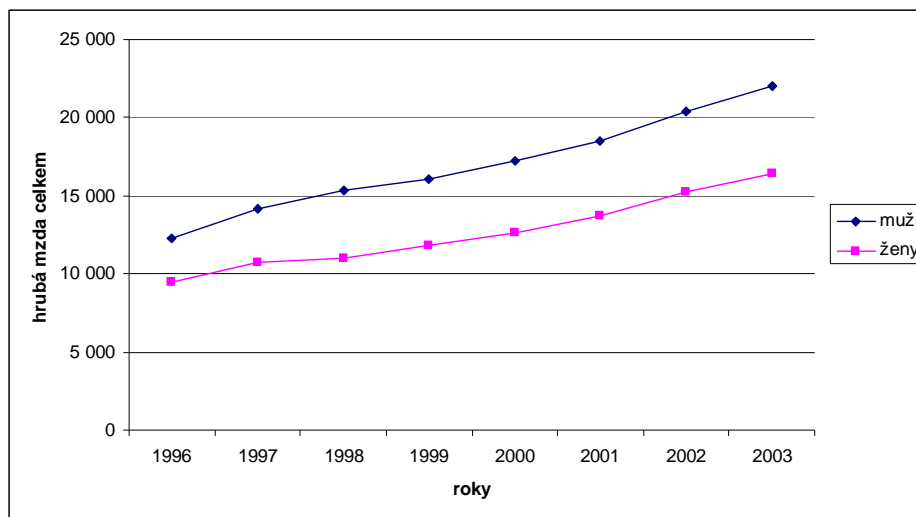
Tabulka č. 5: Průměrné hrubé měsíční mzdy v letech 1996 - 2003 v třídění podle hlavních tříd KZAM a pohlaví zaměstnanců

	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy
zákonodárci, vedoucí a řídící pracovníci	25 073	15 888	28 378	16 483	32 362	17 476	35 007	18 427	37 257	20 188	39 720	21 855	42 763	25 122	45 700	27 065
vědeckí a odborní duševní pracovníci	17 404	13 828	18 702	13 597	20 396	13 992	22 159	14 806	23 566	16 103	25 772	18 247	27 871	20 658	30 641	22 517
techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci	13 695	10 293	15 643	11 517	16 934	12 072	18 054	13 009	19 550	13 768	21 168	15 127	22 735	16 931	24 262	18 244
nižší administrativní pracovníci	11 297	9 253	12 580	10 282	13 310	10 699	14 313	11 205	15 556	12 126	16 661	13 139	17 681	13 945	18 555	14 936
provozní pracovníci ve službách a obchodě	9 816	7 077	12 681	7 525	10 702	7 552	11 141	8 274	11 892	8 863	12 806	9 535	14 545	10 830	15 180	11 359
kvalif. dělníci v zeměd., lesnictví a rybolovu	8 568	7 385	9 671	7 995	9 865	8 241	10 247	8 571	10 924	9 257	11 658	9 985	12 314	10 928	12 932	11 211
řemeslníci, kvalifikovaní výrobci a zpracovatelé	10 408	7 144	11 942	8 397	12 931	8 753	13 243	8 999	14 236	9 849	15 096	10 313	16 135	11 483	17 220	12 004
obsluha strojů a zařízení	10 402	7 437	11 879	8 628	12 769	9 112	13 253	9 608	14 061	10 529	14 824	11 079	16 287	12 145	17 384	12 970
pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	7 860	6 072	8 785	6 775	9 318	7 072	9 775	7 430	10 344	8 017	10 865	8 519	12 169	9 367	13 023	10 087
CELKEM	12 245	9 449	14 166	10 730	15 323	11 036	16 109	11 793	17 251	12 641	18 481	13 755	20 404	15 217	21 983	16 404



Platový rozdíl mezi ženami a muži je jedním z nejdůležitějších ukazatelů nerovnováhy pohlaví na trhu práce. Navzdory pokroku v posledních letech stále přetrvávají závažné rozdíly mezi ženami a muži na trhu práce.

Průměrné hrubé měsíční mzdy mužů a žen v letech 1996 - 2003



6.2. Genderová mzdová mezera

Ženská participace na trhu práce je obecně výrazně hůře finančně ohodnocena ve srovnání s muži. Celkově bez ohledu na jakékoliv další charakteristiky, obor a sektor zaměstnání vydělávají ženy pouze 74,5% mzdy mužů. Ve srovnání mezd žen a mužů ve stejné věkové kategorii jsou na tom nejhůře ženy mezi 30ti a 40 lety. Ty vydělávají méně než 70% mzdy mužů v této věkové kategorii. Jde o to, že v těchto věkových kategoriích se výrazně diferencují dráhy mužů a žen. Mužská kariéra dosahuje svého vrcholu, zatímco ženy opouštějí zaměstnání kvůli péči o děti, nebo je od nich očekáváno větší soustředění na rodinu na úkor práce. Různé mzdové rozdíly podle pohlaví v jednotlivých věkových kategoriích jsou důkazem promítání genderových stereotypů o ženských a mužských rolích a jejich změnách v průběhu životního a rodinného cyklu do prostředí trhu práce. U žen jde o dva nejdůležitější faktory. Za prvé faktor ženskosti, který automaticky připisuje ženám nižší schopnosti a hodnotu na trhu práce. Za druhé faktor mateřství, a to ať už faktického, nebo očekávaného v různých fázích životního cyklu žen.¹

¹ HAŠKOVÁ, Hana – KŘÍŽKOVÁ, Alena – MAŘÍKOVÁ, Hana – RADIMSKÁ, Radka: Rovné příležitosti mužů a žen při sladění práce a rodiny, Praha, Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2003, str. 29

7. Ženy - matky na trhu práce

Vysoký podíl zaměstnaných žen na trhu práce v České republice je jedním z důvodů, proč se pracovními podmínkami pracujících žen musí zabývat legislativa. Aby byl zabezpečen zdravý vývoj dětí zaměstnaných matek, je v zákonech a vyhláškách věnována zvláštní péče těhotným ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu, a rodičům, které se starají o nezletilé děti (viz. Příloha č.3). Pokud existuje na pracovišti odborová organizace lze dohodnout lepší pracovní podmínky také v kolektivní smlouvě.

Zaměstnavatelé mají četná omezení, když zaměstnávají ženy těhotné, kojící nebo matky do devátého měsíce po porodu. Ženy nesmí utrpět v zaměstnání újmu tím, že otěhotněly a v souvislosti s tím momentálně plní své mateřské funkce. Dočasnou ztrátu nebo omezení pracovních schopností musí zaměstnavatel strpět. Navíc se musí mimořádně postarat, aby v období těhotenství, a poté až do devíti měsíců věku dítěte, nedocházelo k ohrožení či poškození zdraví matky nebo dítěte. Kromě toho zaměstnavatel musí respektovat odborný názor ošetřujícího lékaře matky a v případě nevyhovujících podmínek musí ženu převést na jinou práci. Ženě převedené na jinou práci, pak zaměstnavatel poskytuje rozdíl mezi původním průměrným výdělkem a výdělkem dosahovaným po převedení.

Nelze-li vyhovět pokynu lékaře, nebo zákonnému zákazu výkonu určitých prací, k převedení ženy na jinou práci, zaměstnavatel nesmí ženě přidělovat takovou práci a musí jí poskytovat náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku.

Pokud těhotné ženy pracují v noci, mohou požádat o přeložení na denní směny. V tom případě jim musí být vyhověno.

Mateřství je stále chápáno jako hlavní, jedinečná a nepřenositelná role ženy ve společnosti. Je pro ženy sociální normou. Mateřství tedy ovlivňuje celý život ženy, a to i v případě jeho nenaplnění.

Po pádu komunistického režimu nedošlo, jak se očekávalo, k masivnímu odlivu žen z trhu práce. Ženy se placené práce vzdát nechtěly, a to nejen díky seberealizaci, ale i kvůli ekonomické nutnosti dvou příjmů v rodině. S aktivitou ženy na trhu práce se jednoznačně

počítá. Prestiž matky, která se dobrovolně vzdá jakékoli aktivity na trhu práce a zůstane v domácnosti ve prospěch péče o děti, je téměř nulová. Navíc se tato matka vystavuje riziku velmi nízkých důchodů ve stáří.

7.1. Pracovní podmínky rodičů nezletilých dětí

Práva žen pečujících o děti, vztahující se na přeložení, pracovní cesty apod., byla upravena tak, že se nyní vztahují i na zaměstnané muže. Novelou Zákoníku práce byla zavedena, od 1.1.2000, tzv. **rodičovská dovolená**. Navazuje na mateřskou dovolenou, související s porodem a péčí o narozené dítě. Zákon počítá s tím, že i zaměstnanému otci dítěte je nutno poskytnout adekvátní prostor k navázání a prožívání osobního kontaktu s dítětem. Díky této zákonné možnosti se zaměstnaný otec může uvolnit z tohoto důvodu ze zaměstnání, a to kdykoliv ode dne narození dítěte až do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.

Zákon dokonce počítá i s tím, že možnost rodičovské dovolené budou chtít využít oba rodiče současně. Po dobu čerpání rodičovské dovolené je rodič zabezpečen podle předpisů o státní sociální podpoře. Při souběžném čerpání rodičovské dovolené oběma rodiči však hmotné zabezpečení náleží jen jednomu z nich.

I když v České republice byla mateřská dovolená formálně změněna na rodičovskou, jen málo zaměstnaných otců využívá tuto možnost a zůstane s dítětem doma. Ve využívání rodičovské dovolené otci brání také fakt, že muži mají reálně vyšší platy, než ženy. Při nedostatečném ekonomickém zajištění rodiny to pak je determinující faktor, který brání otci být na rodičovské dovolené. Svou roli však hraje i česká společnost, která připisuje mužům a ženám odlišné role a povinnosti. To ale nic nemění na faktu, že zavedení rodičovské dovolené představuje velmi důležitý krok ke zvýšení participace mužů na rodinných povinnostech a odpovědnosti.¹

Délka rodičovské dovolené je maximálně do tří let věku dítěte. Podle finanční situace v rodině se většina rodičů vrací do zaměstnání a nevyužívají možnosti následné roční neplacené dovolené. Své děti svěřují do péče institucí - jesle a mateřské školy. Nízká

¹ ČERMÁKOVÁ, Marie- HAŠKOVÁ, Hana - KŘÍŽOVÁ Alena - LINKOVÁ, Marcela - MAŘÍKOVÁ, Hana - MUSILOVÁ, Martina: Souvislosti a změny generových diferencí v české společnosti v 90. letech, Praha, Sociologický ústav AV ČR, 2000, str. 89

porodnost však zapříčiňuje úbytek těchto dětských zařízení, zejména pak jeslí. Nájem chůvy nebo pečovatelky se v českém prostředí příliš neuplatňuje, jednak díky finanční náročnosti, tak i proto, že to není zvykem. V České republice je spíše zvykem využívat výpomoci s malými dětmi ze strany prarodičů.

7.2. Nabídka na trhu práce pro ženy - matky

Péče o děti, i přes pomoc partnera, spočívá na ženě. Proto některé ženy preferují zaměstnání na částečný pracovní úvazek. Tuto formu zaměstnání preferují spíše ženy, pro které poloviční úvazek neznamena velké omezení pracovního růstu. Zaměstnání na zkrácenou pracovní dobu ale v České republice není příliš nabízeno.

Práce na dobu určitou s sebou nese rizika nejen v souvislosti s nižším platem, pracovním postupem a případným propouštěním. Cílené rozšiřování částečných úvazků pro ženy s malými dětmi, by mohlo mít negativní dopad na segregaci trhu práce. Mohlo by docházet k negativnímu působení na prestiž feminizovaných profesí a jejich finančnímu ohodnocení.

Soukromé podnikání je jiná forma zaměstnání, která podporuje skloubení práce a rodiny. V České republice však neexistují podpůrné programy, které by podporovaly soukromé podnikání žen. Ekonomicky aktivních žen, které mají vlastní firmu se zaměstnanci a pracuje na svůj účet je stále malé procento.

Pozvolně se prosazuje placená práce prováděná doma, jako další možnost využití možnosti vlastního plánování pracovní doby. Jedná se většinou o práce na počítači či přes telefon. Tato možnost však vyžaduje zcela nový přístup k práci, jak zaměstnavatele, tak i zaměstnance.

Matkám je formálně zajištěna možnost návratu do podniku, ve kterém pracovaly před odchodem na rodičovskou dovolenou.

I když je právem zaručena rovnost mužů a žen, české ženy jsou na trhu práce znevýhodňovány. Ženy různého věku, vzdělání, praktických zkušeností, finančních a

rodinných poměrů se většinou, při přijímacích pohovorech, setkávají s otázkou týkající se rodinných poměrů, zejména pak s otázkou zaměřující se na počet a věk dětí. Kritéria pracovní způsobilosti uchazečky by ale neměl být rodinný stav, počet dětí, jejich nemocnost apod. Ženy však mnohdy tyto otázky za diskriminující nepovažují. Chápou je jako realitu, s kterou se musí smířit. Zaměstnavatel však bez jejich souhlasu na tyto informace právo nemá. Současná legislativa tyto informace považuje za důvěrné podle zákona č.101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, ve znění předpisů pozdějších.

8. Segregace práce

Trh práce v České republice je silně segregován. Je rozlišen na práci mužskou a na práci ženskou. Segregace profesí na trhu práce je dána podle příslušnosti k výrobnímu nebo nevýrobnímu odvětví. Nejde tedy o jednoduchý a jednoznačný model segregace založený na přímé askripci podle pohlaví. Na strukturálně - odvětvové segregaci má vliv historický vývoj České republiky, zejména pak éra komunistického režimu. V neposlední řadě má segregaci profesí silnou vazbu na vzdělanostní systém a jeho struktura.

V 50. a 60. letech bylo rozdělení práce na mužskou a na ženskou plánovaně posíleno nebo přímo, v některých odvětvích, nově konstruováno. V rámci industrializace došlo k přesunu mužů z lehkého průmyslu a služeb do odvětví průmyslu těžkého, například: hutnictví, strojírenství, hornictví. Ženy pak zaujaly původní pracovní místa mužů. To se odrazilo a ukotvilo ve vzdělávacím systému. Určité učební a studijní obory byly v zásadě určeny jen pro chlapce. Jednalo se hlavně o učební a studijní obory zabývajícími se odvětvími těžkého průmyslu. Na středních průmyslových školách a na školách vysokých technického směru vždy převažovali chlapci.

Před rokem 1989 muži a ženy pracovali nejen v různých odvětvích, ale i v odlišných povoláních a profesích. Bylo to do jisté míry dáno právě odvětvovou strukturou, ne však zcela. Muži opouštěli povolání i celá odvětví, kde byly nízké platy. Pro ženy však tato povolání byla přijatelná. Ženské pracovní síly byl dostatek, což se odráželo i na platech. V těchto odvětvích nebylo tedy nutné ženám platy zvyšovat. Ochota žen pracovat za nízké platy se spolupodílela na feminizaci celých odvětví a oborů. Například ve školství obsadily ženy pozice pedagogů na základních a středních školách.

Muži se přesouvali do profesí a odvětví, které byly pro ně lukrativnější, zajímavější, prestižnější a spojené s větší možností kariérového postupu. Došlo tak zákonitě k maskulinizaci odvětví a oborů jiných. Muži a ženy tedy vykonávali nestejnou práci.

Muži měli větší možnost kariérového vzestupu. Pracovní povýšení bylo vázáno na politické parametry uchazeče, tedy na členství v KSČ. Většinu členství tvořili muži, kteří tak měli větší a reálnější šanci vzestupu. Na pracovním trhu dominoval muž, i když byla rovnost mužů a žen ve společnosti součástí ideologie komunistického režimu. Potřeba a rozmístění

pracovních sil byly direktivně řízeny a plánovány, což se odrazilo právě v nerovnosti na pracovním trhu.

8.1. Situace po roce 1989

Po roce 1989 se situace na trhu práce zásadně nezměnila. Muži mají výhodnější a lepší pracovní příležitosti, než ženy, i proto, že tvoří hlavní segment primárního trhu práce. V porovnání s ženami mívají muži lepší možnosti profesionálního růstu, jejich práce je dobře placená a prestiž povolání, kterou vykonávají bývá obvykle vyšší. Ženy obtížněji pronikají do profesí, kde převládají muži.

Mezi typicky mužské profese patří hlavně dělnické profese v odvětví těžkého průmyslu, jako stavební dělník, horník, svářeč, soustružník, frézař apod. Výkon těchto profesí je postaven na manuálních zručnostech a dovednostech. Mnohdy se jedná o nebezpečnou práci, která je spjatá s nadměrnou fyzickou námahou v mnohdy zdravotně nevyhovujících podmínkách. Dokonce některé práce ženy podle současné legislativy nesmí vykonávat.¹ Další typicky mužské profese jsou ty, které se vztahují k schopnosti organizovat, řídit a vést společnost. Za typicky mužskou profesi je stále považována profese politika, jako ministra, senátora, poslance, náměstka ředitele apod. Muži zastávají vedoucí postavení i v odvětvích, kde převažují ženy.

Pokud počet žen v určitém oboru vzroste, vyvolá to dojem, že vykonávaná práce není důležitá, náročná a stačí na ni nižší kvalifikace. Tím pádem se výdělky začnou snižovat, což má za následek pokles sociálního statusu, nejen pro ženy, ale i muže. Feminizované obory tím ztrácí společenskou prestiž. Typické feminizované odvětví jsou: školství, zdravotnictví, pojišťovnictví, peněžnictví.

Přestože muži na pracovním trhu dominují, nelze říci, že by se snažili upevnit svou pozici přímou diskriminací žen nebo snahou vytlačit ženy z trhu práce. Muži se totiž vzájemně v pracovních vztazích podporují více, než ženy. Pokud se jedná o získání lukrativních, zajímavých, významných a vedoucích míst, dávají si většinou přednost. Jestliže takové místo získá žena, musí svou kvalifikací a schopnostmi přesahovat ostatní mužské

¹ Zákon č. 65/1965 Sb., ve znění předpisů pozdějších (Zákoník práce), § 150

kandidáty. Mužská solidarita a podpora v této sféře je daleko výraznější a silnější, než ta ženská. Mužské kolektivy připadají mužům nejlepším a běžným. Mužům mnohdy chybí základní představivost, že by jejich místa mohly zastávat ženy, což vyplývá z mužských představ a stereotypů o ženách a ženské práci. V představách řídících pracovníků totiž převládá názor, že náhrada pracovníka - muže pracovníci - ženou snižuje prestiž dané pracovní pozice.

Trh práce v České republice stále funguje ze strany zaměstnavatelů podle stereotypních představ a názorů na zaměstnance - muže a zaměstnankyni - ženu. Mužská pracovní síla, v porovnání s ženskou pracovní silou, je apriori považována za stabilnější, kompetentnější, perspektivnější a výkonnější. Na skutečné individuální schopnosti, dovednosti a na předpoklady pro zvládnutí výkonu práce zaměstnavatelé neberou ohled. Muži mají na trhu práce větší šance i lepší reálné možnosti. Dominují v mnoha určujících a rozhodujících parametrech, zastávají vedoucí a klíčové pozice. To se odráží ve finančním ohodnocení jejich práce, ve vyšších platech i ve vyšší společenské prestiži mužských povolání, než povoláních ženských. Oproti ženám se muži nacházejí ve výhodnější pozici.

Pozice a profese, kde dlouhodobě převažují na trhu práce muži, se vyznačují výrazně vyšší koncentrací výhod. Jde nejen o vysokou prestiž a mzdové ohodnocení práce, ale i o vysoké sociální ocenění výkonu určité pozice nebo profese, které souvisí například s rolí hlavního živitele domácnosti. Z hlediska oborů pak jde o to, že jednotlivé obory mají svůj "gender" (jsou "genderovány"), to znamená, že podle toho, jaký podíl mužů a žen v nich pracuje, jsou i nastavena pravidla a podmínky práce, postupu, finančního ohodnocení a výhod. Pokud jde o pracovní podmínky a výhody, pak více pozitiv a vyšší hodnota je připisována pozicím a oborům, ve kterých převládají muži.

Zaměstnavatelé v současnosti neposkytují příliš výhod nad rámec zákonných opatření, které by usnadňovaly zaměstnancům skloubit jejich pracovní a rodinný život, a pokud k tomu dochází, výhody požívají právě nejčastěji nejprestižnější obory a pozice, a tedy ne obory, ve kterých převládají ženy, které by měly zájem těchto možností pro skloubení práce a rodiny využít. Paradoxně pak dochází k umělému udržování a reprodukcí role muže jako hlavního živitele rodiny.

Segregace českého trhu práce podle pohlaví odráží celý soubor genderových nerovností, které na českém trhu práce existují. Jde zejména o nerovnost v příležitostech

mužů a žen získat práci v určité profesi a pozici a o nerovnost v zacházení v zaměstnání, resp. zejména mzdové nerovnosti. I když český legislativní systém přijal všechna základní nutná antidiskriminační opatření po vzoru legislativy Evropské unie, stále dochází buď k systematickému nedodržování těchto předpisů, nebo k jejich obcházení, resp. ženy jsou na trhu práce ještě stále nepřímo i přímo diskriminovány. Segregace trhu práce podle pohlaví do oborů a pozic je pak výsledkem zejména nerovných příležitostí žen ve srovnání s muži a existence celého systému forem zejména nepřímé diskriminace žen.

Trond Peterson a Isak Saporta rozlišují 3 diskriminační procesy:

- lokativní diskriminaci, kdy ženy jsou přijímány nebo povyšovány do jiných pozic než muži a mají nižší plat i prestiž
- diskriminaci v rámci zaměstnání (within - job), kdy nerovnosti nacházíme mezi muži a ženami na stejné pozici ve stejném podniku nebo zařízení
- hodnotovou (valuative) diskriminaci, kdy povolání, kde převažují ženy/feminizované obory nebo pozice), jsou obecně hůře hodnoceny i méně výhodné a prestižní¹

Pod tlakem nařízení Evropské unie by se stereotypy na trhu práce měly pozměnit. Je to patrné z vyjádření představitelů vládních politických stran o nedostatku žen pracujících ve vysoké politice. Ženy nejsou samy ochotny takovou práci vykonávat, přestože je o jejich práci projevem zájem. Tento postoj je dán bohužel tradicemi české společnosti.

¹ HAŠKOVÁ, Hana – KŘÍŽKOVÁ, Alena – MAŘÍKOVÁ, Hana – RADIMSKÁ, Radka: Rovné příležitosti mužů a žen při sladění práce a rodiny, Praha, Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2003, str. 35

9. Legislativní rámec upravující postavení mužů a žen na trhu práce

Nejvyšším dokumentem garantujícím mužům a ženám rovné zacházení ve všech ohledech je Ústava České republiky a Listina lidských práv a svobod. Z Ústavy rovněž pro Českou republiku plyne závazek dodržovat veškeré mezinárodní smlouvy spojené s dodržováním lidských práv, například: Úmluva OSN o odstranění všech forem diskriminace žen, úmluvy Mezinárodní organizace práce, konvence Rady Evropy, pakty OSN o lidských právech, či doporučení 4. Světové konference OSN o ženách, konané roku 1995 v Pekingu.

Ústava České republiky řadu let garantuje princip rovnosti, respektive nediskriminace, na základě pohlaví. V reálném životě ale toto ústavní zakotvení samo o sobě neposkytuje dostatečnou záruku jejího dostatečného působení a přímé vynutitelnosti. Základní prioritou v oblasti rovných příležitostí je proto podpořit naplnění principu rovnosti mužů a žen v praxi. Z mezinárodně uznávaných a osvědčených metod k dosažení praktického působení principu rovných příležitostí pro muže a ženy jsou využívány zejména: pozitivní opatření a gender mainstreaming.

Přijetím Pekingské deklarace se Česká republika zavázala ke zřízení institucionálního mechanismu na podporu rovnosti mužů a žen. Jeho součástí jsou:

- oddělení rovnosti mužů a žen v rámci Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (koordinace mezi resorty, mezinárodní výměna kontaktů a informací)
- meziresortní koordinační komise složená ze zástupců jednotlivých ministerstev (zajištění komunikačních vazeb s jednotlivými ministerstvy)
- rada vlády pro lidská práva (jako poradní orgán vlády)
- sekce pro rovné příležitosti mužů a žen (sledování a vyhodnocování dodržování lidských práv)
- výbor pro odstraňování všech forem diskriminace žen v rámci Rady vlády ČR pro lidská práva
- stálá parlamentní komise pro rodinu a rovné příležitosti
- neziskové organizace žen působících souběžně s vládní iniciativou¹

¹ ŠTĚPÁNKOVÁ, Barbora: Plnění Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen II, Praha, MPSV, 2003

V právním řádu České republiky je princip rovnosti pohlaví obsažen v mnoha právních předpisech. Mezi nejvýznamnější patří: Zákoník práce, zákona o zaměstnanosti, zákon o platu, zákon o mzdě a občanský soudní řád.

Zákoník práce zaručuje zásadu rovného zacházení s muži a ženami pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornou přípravu a služební postup a pracovní podmínky, zákaz diskriminace z důvodu pohlaví v pracovněprávních vztazích, nároky zaměstnanců pro případ porušení zásady rovného zacházení apod.

Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky včetně odměňování za práci a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání; za nerovné zacházení se nepovažuje rozlišování, které stanoví tento zákoník nebo zvláštní právní předpis nebo kdy je pro to věcný důvod spočívající v povaze práce, kterou zaměstnanec vykonává, a který je pro výkon této práce nezbytný.¹

V zákoně o zaměstnanosti je mimo jiné obsažen zákaz diskriminace žen a mužů v přístupu k zaměstnání a jeho výkonu, zákaz diskriminační inzerce, možnost přijímat pozitivní opatření ve prospěch znevýhodněných skupin na trhu práce atd.

Při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví. Za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci.²

¹ Zákon č. 65/1965 Sb., ve znění předpisů pozdějších (Zákoník práce), § 1, odst. 3.

² Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 4 Rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání, v platném znění, odst. 2.

V zákoně o platech a o mzdě je stanoven princip stejné odměny pro muže a ženy za stejnou práci a za práci stejné hodnoty.

Mužům a ženám přísluší za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty stejný plat. Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejných nebo srovnatelných pracovních schopnostech a pracovní způsobilosti zaměstnance, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce, a to v pracovním poměru ke stejnému zaměstnavateli.¹

Podmínky pro poskytování mzdy musí být stejné pro muže a ženy. Zaměstnancům, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, přísluší stejná mzda. Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejných nebo srovnatelných pracovních schopnostech a pracovní způsobilosti zaměstnance a při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce, a to v pracovním poměru ke stejnému zaměstnavateli.²

V občansko soudním řádu byl zabudován princip přenesení důkazního břemene z osoby žalobce na osobu žalovanou. To znamená, že před soudem, pouze v občanskoprávním řízení, to je zaměstnavatel, který musí dokázat, že zaměstnance nediskriminoval. Při výběru kandidáta tak neporušil princip rovného zacházení s muži a ženami.

Skutečnosti tvrzené o tom, že účastník byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě svého pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace, má soud ve věcech pracovních za prokázané, pokud v řízení nevyšel najevo opak.³

¹ Zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech, ve znění předpisů pozdějších, odst. 3.

² Zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výděлку, ve znění předpisů pozdějších, odst. 1.

³ Občanský soudní řád č. 99/1963 Sb., ve znění předpisů pozdějších, odst. 1.

V souvislosti s harmonizací právního rámce České republiky s Evropskou unií bylo zakomponováno do pracovní legislativy, především do Zákoníku práce, mnoho nových prvků spojených s ochranou práv mužů a žen a potlačování jejich diskriminace, a to včetně otázek sexuálního obtěžování na pracovišti.

Sexuálním obtěžováním se rozumí jednání sexuální povahy v jakékoliv formě, které je dotčeným zaměstnancem oprávněně vnímáno jako nevítané, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí na pracovišti nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, které ovlivní výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.¹

9.1. Legislativní rámec upravující postavení ženy - matky na trhu práce

Hlavní právní dokument, který definuje pracovní podmínky zaměstnaných žen je Zákon č. 65/1965 Sb. ve znění zákona č. 516/2004 Sb. (Zákoník práce). Znění paragrafů 149 až 161 Zákoníku práce dále doplňuje vyhláška č. 185/1998 Sb. Ministerstva zdravotnictví ze dne 17. července 1998, kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázané všem ženám, těhotným ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu.

¹ Zákon č. 65/1965 Sb., ve znění předpisů pozdějších (Zákoník práce), § 1, odst. 9.

10. Používané pojmy

Rovné zacházení s muži a ženami je v zásadě definováno jako stav, v němž neexistuje diskriminace z důvodu pohlaví, ať přímá nebo nepřímá, s odvoláním zejména na manželský nebo rodinný stav. Povinnost zacházet s muži a ženami rovně, resp. spravedlivě se vztahuje jen k oblasti vztahů působících při provádění pracovní činnosti.

Podstatou principu rovného zacházení s muži a ženami je **zákaz diskriminace** zaměstnanců z důvodu jejich příslušnosti k pohlaví. V zájmu vyloučit tuto diskriminaci jednoznačně a důsledně, je její zákaz formulován včetně dodatku, že diskriminační jednání není ospravedlnitelné tím, že zaměstnavatel poukáže na rodinný nebo manželský stav uchazečky či uchazeče o zaměstnání (zaměstnankyně/zaměstnance), resp. na obtíže, které se zřejmě dají očekávat nebo existují při zaměstnávání občanky/občana, vykonávajícího souběžně se zaměstnáním i povinnost rodině a dětem.

Zakázána je jak diskriminace přímá, tak nepřímá. Nepřímá diskriminace je stav, kdy zjevně neutrální opatření, kritérium nebo praxe, znevýhodňuje podstatně větší podíl osob jednoho pohlaví, ledaže takové opatření, kritérium nebo praxe je vhodné a nezbytné a může být ospravedlněno objektivními faktory, které se netýkají pohlaví.

Sexuální obtěžování je nežádoucí chování sexuální povahy nebo jiné sexuálně založené chování, které se dotýká důstojnosti žen a mužů na pracovišti. Sexuální obtěžování vykazuje následující znaky:

- je pro osobu, které je mu vystavena nevíтанé, nevhodné a urážlivé
- reakce na takové chování má souvislost s průběhem a kvalitou pracovního vztahu
- vytváří pro osobu, která je mu vystavena ponižující, zstrašující nebo nepřátelské pracovní prostředí

Jedná se tedy o sexuální návrhy, jejichž odmítnutí má pro oběť (zaměstnankyni/zaměstnance) negativní důsledky v zaměstnání. Terčem sexuálního obtěžování může být kdokoli - jak ženy, tak muži. Tento jev je úzce spojen s uplatňováním moci. Obtěžování tedy přichází ze strany zaměstnavatele či nadřízeného, a proto je pro oběť těžké se bránit.

Pracovně právní vztahy jsou společenské vztahy, které vznikají při práci za mzdu, a vztahy s nimi úzce souvisejícími, které jsou upraveny právními normami.

Gender znamená pohlaví, ne však v biologickém, ale v kulturně společenském pojetí, zahrnuje tedy především sociální a společensky podmíněné kulturní rozdíly a specifika v postavení mužů a žen. Je to zároveň sociální kategorie, která umožňuje sledovat a interpretovat jak rozdíly z hlediska mužů a žen v nejrůznějších kontextech, tak i formy porušování lidských práv v demokratických státech.

Pozitivní opatření je dočasné cílené zvýhodnění příslušníků diskriminovaného, méně zastoupeného, pohlaví v účasti na rozhodujících společenských aktivitách nebo výhodách.

Gender mainstreaming je postup, ve kterém jsou všechny koncepční, rozhodovací a vyhodnocovací procesy, ve všech fázích jejich přípravy a provádění, podřízeny hledisku rovných příležitostí mužů a žen. Vláda České republiky obě metody uznala jako legitimní nástroj pro výkon této politiky.

Gender mainstreaming je tedy cesta k dosažení cíle: rovného zacházení s muži i ženami. Je to proces, strategie, která přináší změnu do procesů politického rozhodování s cílem umožnit všem členům společnosti, mužům i ženám, rozvoj odpovídající pouze jejich zájmům a předpokladům. Při aplikaci gender mainstreamingu hraje klíčovou roli otázka rovnosti obou pohlaví. Zásady rovnosti se tak stávají nedílnou součástí myšlení, rozhodování a jednání všech aktérů.

Stereotypní názory a představy o mužích a ženách jsou rigidní, zjednodušené soudy, uplatňované paušálně bez ohledu na individualitu. Přispívají k vidění mužských a ženských rolí jako na přirozeně dané a neměnné. Stereotypy se mohou týkat jak vlastností a schopností, tak i sociálních rolí.

Ženě bývá přisouzena role v rodině, má odpovědnost za chod domácnosti, dále je to role matky, manželky, pečovatelky a hospodyně. Muži bývá přisouzena role hlavy rodiny a živitele. Tyto stereotypy jsou hlavním zdrojem nerovností mezi muži a ženami. Možnost volby, zda tyto role obě pohlaví přijmou anebo si vytvoří svůj vlastní model jejich obsahu, je velmi malá.

Stereotypní představy ovlivňují i odlišnost vzdělávacích drah mužů a žen v české společnosti. Dívky jsou vedeny k tomu, aby dosáhly, pokud možno odborné maturity, a získaly možnost pracovat v prostředí umožňujícím kombinovat práci s rodinou. Dívky nejsou vedeny k tomu, aby se vyrovnávaly chlapcům. Neočekává se, že by ženy chtěly usilovat o vedoucí pozice a zaměstnání vyžadující nadstandardní nasazení. Reprodukční povinnosti ženy jsou považovány za překážku toho, aby dívky byly směřovány a orientovány na tytéž vzdělávací dráhy a pozice ve společnosti, které získávají muži.

Stereotyp kariérově orientované ženy v naší společnosti zahrnuje představu, že taková žena zanedbává rodinu, děti a domácnost. Nároky na kariérovou pozici ženy na trhu práce a současná úspěšnost v soukromém a partnerském životě jsou tedy podle těchto představ neslučitelné.

Mezi stereotypní vlastnosti přisuzované ženám na trhu práce patří i neprůbojnost, neschopnost získat si autoritu mezi pracovníky, neschopnost řídicích vlastností a absence časové a prostorové flexibility.

Nerovnosti neexistují jen mezi muži a ženami, ale i v rámci jednoho pohlaví. U mužů se základní sociální nerovnost odvíjí od nestejného podílu na moci, řízení a organizaci společnosti, který jednotliví muži mají. Proto na tom nejhůře jsou muži bez vlivu.

Trh práce: pojem **práce** zahrnuje veškeré lidské zdroje, uplatněné ve výrobním procesu. V důsledku dělby práce a specializace se postupně vyvinuly trhy práce. Přitom cílem spotřeby (firem) na trhu práce je maximalizace zisku.

Základní typy nezaměstnanosti: frikční, strukturální a cyklická.

Frikční nezaměstnanost vzniká v důsledku neustálého pohybu lidí mezi oblastmi a pracovními místy nebo v průběhu jednotlivých stádií životního cyklu. Dokonce i kdyby se ekonomika nacházela ve stavu plné zaměstnanosti, byla by zde vždy určitá fluktuace - lidé kteří hledají zaměstnání po absolvování školy, nebo se stěhují do jiného města, ženy se mohou vracet do práce poté, co měly děti. Protože frikčně nezaměstnaní pracovníci často přecházejí z jedné práce do druhé, nebo shánějí lepší zaměstnání, má se obvykle za to, že jsou nezaměstnaní "dobrovolně".

Strukturální nezaměstnanost se objevuje tam, kde je nesoulad mezi nabídkou a poptávkou po pracovnících. Nesoulad může vzniknout proto, že se poptávka po určitém druhu práce zvyšuje, zatímco poptávka po jiném druhu se snižuje, a nabídka se ani v jednom případě nepřizpůsobuje dostatečně rychle. Díky tomu se často setkáváme s nerovnováhami u jednotlivých povolání nebo oblastí, protože určité sektory se rozvíjejí, zatímco jiné upadají. Např.: těžební oblasti, kde jsou převážně pracovníci školení pro důlní činnost, která je pro jiné obory nepoužitelná.

Cyklická nezaměstnanost nastává zejména v období hospodářské recese (část hospodářského cyklu směřující ke dnu), pracovníci jsou propouštěni bez nároku na návrat.

11. Praktická část

12. Rozhovor

Pro praktickou část mé bakalářské práce jsem si vybrala rozhovor jako jednu z metod výzkumu. Prostřednictvím rozhovoru jsem získala důležité informace o postavení ženy na trhu práce v praxi. Rozhovor jsem uskutečnila dne 7.4.2005 s respondentkou Lenkou H., která pracuje jako asistentka nákupčího ve velké mezinárodní firmě. Výhodu v rozhovoru vidím v možnosti vedení jeho průběhu k tomu, co mě zajímá. Nevýhodu spatřuji v časové náročnosti, ovlivnění respondentky mými názory a postoji na danou problematiku a fakt, že pro respondentku není přesvědčivá zaručená anonymita.

Před zahájením rozhovoru jsem dotazovanou respondentku upozornila na to, že informace, které mi poskytne budou použity jen v mé bakalářské práci. Rozhovor byl veden podle předem připraveného seznamu otázek, ale byly kladeny i otázky reagující na průběh rozhovoru. Proto bych tento rozhovor označila za individuální, zjevný a nestandardizovaný (volný), s přesným cílem. Abych získala co nejvíce informací, volila jsem v rozhovoru otázky otevřené. Pro tento typ metody výzkumu se mi otázky uzavřené a škálové (nabídka alternativ odpovědí) zdály být nevhodné. Snažila jsem se volit otázky nesugestivní, abych nevnucovala svůj postoj tázané respondentce.

Dobrý den. Jakou máte pracovní pozici? Jakou práci vykonáváte?

Já pracuji jako asistentka nákupčího v kanceláři jednoho velkého obchodního řetězce.

Jak dlouho tam pracujete?

Něco přes rok a půl.

Zkoušela jste jinou práci na hlavní pracovní poměr?

Ne, to je moje první práce.

Jste tam spokojená?

Jsem tam určitě spokojená, ale pozice, na které jsem už mi nevyhovuje. Chtěla bych jít výš a postoupit.

A měla jste možnost postupu?

Neřekla bych, že jsem přímo měla možnost, ale určitě jsem se o to pokoušela. Bohužel mi nebylo řečeno to, co bych ráda slyšela.

A to konkrétně znamená co?

To znamená to, že jsem dvakrát oficiálně byla ve výběrovém řízení na jinou, vyšší, pozici. Poprvé mi konkrétně řekli, že jsem moc mladá a nemám zkušenosti. Podruhé mi v podstatě řekli to samé. Ucházela jsem se ale o místo, které mě zajímalo mnohem víc. Mělo to být místo zabývající se různými analýzami, zásobami a tak podobně. Bylo mi řečeno, že přijali jakéhosi experta na Excel. Místo mě přišel mladý pán a kolegyně, které ho zaučovaly, mi tvrdí, že neumí základní funkce v Excelu.

Proč si myslíte, že ho přijali místo Vás?

Nevím, možná proto, že jsem si prostě nedokázala to místo ubránit. Ale i proto, že jsem mladá. Nevím, říkali mi, že to je zkušenostmi. To si já ale nemyslím, protože ta pozice by úzce vycházela i z toho, co dělám teď. Já jsem přesvědčená o tom, že mám lepší možnosti pracovat na té pozici než on, už i proto, že znám hodně lidí a mám spoustu kontaktů. A jestli jde o ten Excel, tak to je otázka jednoho maximálně dvou měsíců intenzivního studia.

A ten Excel je tedy prioritou?

No, řekněme, že pracujete v 98% s Excelem. Musíte ale také komunikovat s dodavateli, obchodními jednotkami. S nimi já denně komunikuji a samozřejmě je znám, což by byla moje výhoda. Jednalo by se i o práci ve stejném sortimentu, kde pracuji i já. Pracuji s těmi lidmi interně v kanceláři. Nemůžu se zbavit dojmu, že mě nepřijali kvůli tomu, že jsem mladá a navíc holka.

Myslíte si, že na tu pozici chtěli spíše muže než ženu?

Nemůžu stoprocentně říci, že to tak bylo. Mám ale takový pocit, že ano. Můj bývalý nadřízený, kterého se toto výběrové řízení ještě týkalo a velmi dobře mě znal, mi tvrdil, že to místo, o které jsem se ucházela, je pro mě. Měl také být ve výběrové komisi, ale to výběrové řízení šlo v podstatě mimo něj. A nakonec ředitel celého našeho oddělení vybral onoho mladého pána.

Myslíte si, že onoho mladého pána ředitel přijal ze známosti?

Tohle Vám nepovím. Ale vím, že ten člověk dělal také v této firmě, ale na jiné pobočce.

Dalo by se z toho tedy usuzovat, že má ty potřebné zkušenosti pro výkon té práce?

Já Vám vůbec nedokážu říci, jaké má zkušenosti. Ani nevím, jakou práci dělal předtím. Žádné detaily neznám. Víم pouze to, co mi bylo řečeno a to, že je nějaký expert. Experta si ale představuji úplně jinak.

A co se týče finančního ohodnocení. Kdyby jste dostala tu práci, o kterou jste stála, bylo by finanční ohodnocení hodně viditelné, navýšené, v porovnání s tím, jaké máte v současnosti?

Toto je taková trošku sporná otázka. Vždy, když se jedná o interní přestup, tak Vám přidají méně, než když přijmou někoho externího. Ale já si myslím, že po zapracování a řekněme půlroční praxi, jsem se mohla dostat na částku téměř jednou tak velké, co беру teď.

Jste spokojená s platem?

Ne. Právě proto se snažím dostat výš.

Nenapadla Vás myšlenka odchodu z této práce právě díky této zkušenosti?

Ne, to ne. Spíše mě to motivuje k tomu, abych se dál rozvíjela a nemohli mi znovu říci, že vybrali někoho lepšího, že nemám dostatek zkušeností a podobně.

Váš nadřízený je muž?

Ano

Jsou ve vaší firmě ve vedoucím postavení i ženy?

Ve vedoucím postavení tam nějaké jsou, ale samozřejmě převažují muži. Ti jsou hlavně v těch zásadních pozicích. Ženy jsou tam spíše ty asistentky, maximálně nákupčí. Ale takový leadbuyer nebo ředitel oddělení, to už je hodně výjimečné, aby tuto pozici vykonávala žena. Ženy jsou spíš na personálním nebo co se humanitního zaměření týče. Ale management a obchodování, to se týká mužů.

Myslíte si, že by ženy zvládly vykonávat tu samou práci, kterou u vás vykonávají muži?

Já si myslím, že rozhodně ano. Pokud se mě týče, tak mám obrovskou chuť se rozvíjet a snažit. Je to ale hlavně o příležitosti. Já jsem bohužel narazila a zjistila, že ne vždy má to vedení chuť tu příležitost dát.

A preferovala by jste ve vašem oddělení ženu jako vedoucí pracovníci?

Jako žena Vám můžu říci, že by to pro mě nebyl problém. Ale já si myslím, že u nás převažuje názor, že na vedoucích pozicích by měli být muži. Tento názor ale bohužel přetrvává, i když se s tím ve společnosti něco dělá.

Snaží se ve vaší firmě vyrovnat podíl mužů a žen v zastoupení na různých pracovních pozicích?

Vedení hlásá to, že pro ně nehrají roli rozdíly mezi pohlavími, rasami a náboženstvími, aby se potlačily veškeré rozdíly. Ale to Vám řekne každý, že? Když přijde na lámání chleba, tak skutek utekl.

Chcete v této firmě i nadále zůstat, dodělat si vzdělání a potom se pokusit znovu projít výběrovém řízení?

Můj současný cíl je zůstat tady, párkrát zkusit nové výběrové řízení a eventuálně nabýt další zkušenosti. Momentálně se hlásím na vysokou školu se zaměřením na ekonomiku. Pokud se během dvou let má pozice ve firmě nezmění, tak bych přestoupila do jiného zaměstnání. Myslím si, že plat, který mám tady můžu získat i jinde.

Jaké je Vaše nejvyšší vzdělání?

Středoškolské s maturitou.

Na vyšší postavení ve firmě požaduje Váš zaměstnavatel vysokoškolské vzdělání?

Není to pravidlo, určitě ne.

Jaký požadavek by podle Vás byl dostačující k získání lepšího postavení?

Možná by stačila praxe. Vedení hlásá to, že pokud jste ve firmě zaměstnancem a navíc schopným, tak není problém postupu. Po mé zkušenosti mám ale dojem, že to nestačí.

A kolik praxe k získání postupu zaměstnavatel požaduje?

To já Vám neřeknu, nepožaduje se nic konkrétního. Výběrové řízení proběhne bez bližších informací. O protikandidátech samozřejmě také nic nevíte.

Jak tedy probíhá výběrové řízení?

Probíhá to tak, že si podáte žádost a předáte ji na personálním oddělení. Po zpracování se žádost dostane k člověku, který tu pozici otvírá nebo je mu ta nová pozice přímo podřízena. Tento člověk také rozhoduje o výsledku. Konkrétně u mě mi přímo personalistka řekla, že člověk, který rozhodl pro mého protikandidáta, vysloveně řekl, že nemám dost zkušeností. Nevím ale, kde vzal tu jistotu, protože mě k žádnému pohovoru nepřizval.

A jak to probíhalo?

Můj bývalý nadřízený mi řekl, že budu mít pohovor s ním a s ředitelem. Potom se celá věc odložila o měsíc, kvůli jiným pracovním povinnostem. Po uplynutí měsíce jsem se najednou dozvěděla, že už vybrali někoho jiného, aniž by se se mnou ředitel, který o tom rozhodoval, obtěžoval mluvit. Když jsem se to dozvěděla, šla jsem za ředitelem a řekla mu, co si myslím, že respektuji jeho volbu, ale také to, že se mnou neproběhl regulérní pohovor a postup celého řízení vůbec. Neměla jsem tak možnost prezentovat své schopnosti. Mimo jiné jsem mu řekla, že se mi nelíbí jeho způsob jednání a přístup k dané záležitosti. Také jsem se ho zeptala, co mám a nemám dělat, aby se to příště nestalo a měla jsem reálnou šanci postupu. Je pravda, že když jsem mu řekla, že se mi to nelíbí, tak na mě chvíli koukal. Asi nebyl zvyklý na to, že by se na něj někdo obrátil s takovými požadavky. Potom mi začal tvrdit, že se mu líbí, když se někdo rve za svou věc, a že má rád lidi, kteří jen nečinně nestojí a dokáží přijít a říci s čím jsou nespokojeni a co chtějí změnit. Ale o to víc mě mrzí to, že mi tehdy nedal prostor ukázat, že si věřím a vím, že bych tu práci zvládla. Jediné, co se trochu změnilo je to, že jsem jako asistentka nákupu dostala velmi úzký sortiment, o který se budu starat sama. Ale v celku je to směšná záležitost.

Jaký postoj jste cítila z jeho strany?

Z jeho strany to bylo asi tak. Řekl mi, že nemá problém s tím, abych postupovala. Ale evidentně jsem měla pocit, že mě na tu pozici nevidí, protože jsem mladá holka. Toto je můj názor.

Jakou máte pracovní dobu?

8 hodin denně, takže je to 40 hodin týdně.

Pracujete přesčasy?

Ano, pracuji. Můžu říci, že už je to mnohem lepší, než to bývalo. Ve smlouvě mám to, že do 150 hodin nám přesčasy nejsou propláceny.

Jak to? Máte nějakou kolektivní smlouvu?

Ano. V kolektivní smlouvě je napsáno to, že do 150 hodin nejsou přesčasy propláceny. Záleží pak na dohodě s nadřízeným o možnosti speciálních odměn, které “suplují” ty odpracované přesčasy.

Kolik jste měla nástupní plat?

Když jsem nastupovala, brala jsem třináct tisíc hrubého. Tento základ se mi měl po zkušební době zvednout na patnáct tisíc. Zhruba po třech měsících, po uplynutí zkušební doby, jsem musela hodně urgovat vedení, aby mi vůbec základní plat zvedlo. Navíc jsem měla konkrétní, ústní dohodu mezi mnou a nadřízeným, že bude potřeba, abych si napracovala něco navíc. Tenkrát mi bylo řečeno, jestli to zvládnu sama nebo jestli mají na mou práci najmout brigádníka. Já jsem samozřejmě řekla, že si tu práci udělám sama, že nehodlám po brigádníkovi následně opravovat chyby. Odpracované hodiny mi ještě nebyly propláceny v plné výši. Když jsem si to počítala, měla jsem nárok na deset tisíc navíc. Účtovala jsem si neproplacená přidání za uplynulé měsíce a to, co jsem odpracovala navíc. Nakonec mi proplatili jen sedm tisíc.

Jak je to možné?

Je to možné. Záleží to na jejich ochotě. Kdybych se nesnažila a neuplatňovala nároky na ty peníze, tak bych teď vůbec nic neměla. Tenkrát byla moje chyba, že jsem neměla nic na papíře a ta dohoda mezi mnou a nadřízeným byla pouze ústní. Takto se to mnohem hůř “vymáhá”.

Jaký je Váš současný plat?

V současné době беру patnáct tisíc šest set.

Myslíte si, že by se vám mohl plat zvýšit, i kdyby jste byla na stejné pracovní pozici?

V naší firmě se plat zvyšuje pouze jedním způsobem a to tak, že jednou do roka máme zhruba 5% přidání, kvůli inflaci. Navíc máme jednou do roka prémie, ale ty jsou závislé na počtu odpracovaných let. Když tam pracujete od jednoho roku, dostanete 600Kč narázově.

Platí ve vaší firmě pravidlo stejné odměny za stejně odvedenou práci?

Ne. Například moje kolegyně, která je také asistentka, je specializovaná na příbuzný sortiment co já, v této firmě pracuje pátým rokem a v současné době má nižší plat než já. Je to dané tím, že noví zaměstnanci dostávají větší plat. Výše platu ale závisí i na dovednostech, praxi, zkušenostech a umění se prosadit. Když po mně chce nadřízený udělat nějakou práci nad rámec mé práce, tak se rovnou dohodnu s šéfem, že to udělám jen za určitých podmínek.

V kolik hodin Vám začíná pracovní doba?

Od osmi. Měla by končit v půl páté. Většinou jsem v práci 3-5 hodin navíc. Není to sice pravidlem, ale několikrát jsem v práci byla i o víkendech. Samozřejmě, že jsem tuto práci potom vyžadovala proplatit. Kdyby nebylo mé iniciativy, tak bych z práce navíc nic neměla. Jedině, kdybych měla odpracováno těch 150 hodin navíc, tak mi přescasy musí proplatit. Ale jinak...

Mluvíte v pracovním kolektivu o platech? Zjišťujete kolik kdo bere?

Oficiálně určitě ne. Na druhou stranu se tomu člověk neubrání. Zvláště potom, když si se spolupracovníky vybudujete úzký vztah. K porovnání platů samozřejmě dochází. V tak velké firmě, ve které pracuji já jsou určité sociální struktury a neoficiálních věcí se dozvíte spousty.

Myslíte si, že Váš plat je adekvátní vůči náročnosti práce, kterou vykonáváte?

Já si myslím, že není. Z doslechu vím, že jiné firmy platí víc za stejnou práci, kterou dělám tady. Na druhou stranu pravdou je, že máme vstřícné ostatní podmínky. Vedoucí, kteří pracují v této firmě vycházejí zaměstnancům vstříc některým požadavkům. Když člověk třeba potřebuje domluvit jinou pracovní dobu z rodinných důvodů, tak to není problém. Ale říkám, že kdyby se mi rámcově do dvou let nepovedlo radikálním způsobem postoupit, tak půjdu pracovat jinde.

Jak by jste se sama ohodnotila?

Řekněme, že bych si představovala o jednu třetinu vyšší plat. Myslím si, že by to bylo odpovídající. Už i proto, že vedoucí jsou muži a občas mají tendenci převádět svou práci na Vás. V pracovní smlouvě máte dáno čistě svou pracovní pozici. Nejsou tam dány pracovní povinnosti. Určitým způsobem musíte sama určit to, co je nad rámec Vašich pracovních povinností, co by jste měla rozhodnout Vy a co Váš nadřízený. Mezi moji práci patří určité administrativní záležitosti, zadávání dat do systému a komunikace s dodavateli a komunikace s obchodními jednotkami.

A tu novou práci by jste chtěla zkusit ve stejném pracovním odvětví?

Rozhodně bych to zkusila, už i vzhledem k tomu, že mám určité zkušenosti.

Pocit'ují Vaše kolegyně nějaký druh nerovného přístupu ve vaší firmě? Bavíte se o tom v práci?

Bavíme se o tom takovým způsobem, že mezi kolegyněmi kolují řeči v tom smyslu, že když jste holka, tak postupujete díky určitým službám vedoucímu.

Myslíte si i Vy, že to tak funguje?

Vím o pár případech, kde to tak funguje.

Nikomu to nevadí? Ohradil se proti této praxi někdo?

Oficiálně se nic takového neděje, nikdo po tom nepátrá, protože se každý bojí o své místo. A přece jenom, znelíbíte se a jdete. Já osobně se o to nezajímám, protože pozici kterou vykonávám je zastupitelná.

Myslíte si že ženy jsou obecně s touto praxí smířeny?

Některým ženám to problémy nedělá. Přijímají tuto praxi s otevřenou náručí, protože proč se mají snažit a dřít se, když je to otázka pár večerů, že? Mně by to ale sakra dělalo problémy.

Děkuji za rozhovor.

12.1. Shrnutí rozhovoru

Názor tázané respondentky na postavení mužů a žen na trhu práce není příliš optimistický pro zaměstnance (ženu). Respondentka se přiklání k názoru, že pokud je žena mladá, nemá reálné šance na uplatnění v pracovní pozici, která by jí vyhovovala, to znamená vyšší pracovní pozici.

I přes zákonná opatření se bohužel ve firmě objevují diskriminační postupy. Navíc byla porušena pravidla regulérního výběrového řízení, kdy výsledek je předem znám a dohodnut. Účastníce výběrového řízení neměla možnost dokázat své kvality a schopnosti. Dokonce jí byl výsledek výběrového řízení sdělen až měsíc po průběhu výběrového řízení, když už neměla reálnou možnost s výsledkem výběrového řízení něco udělat.

Respondentka také nesouhlasí s všeobecně tolerovanou praxí některých svých kolegyně při budování kariéry.

13. Dotazníkové šetření

Jako další, hlavní, metodu pro ověření hypotéz v praktické části mé práce jsem použila metodu dotazníkové šetření. Průzkum jsem provedla technikou anonymního dotazníku, abych docílila větší sdílnosti respondentů. Celý dotazník, i s částí demografie, tedy údajů o respondentech, je v rozsahu tří stran (viz. Příloha č. 4). Celkem bylo položeno 12 otázek týkajících se mého šetření. Použila jsem hlavně otázky uzavřené, kde má respondent možnost vybrat jen jednu z nabízených možností. Dále jsem použila otázky polouzavřené, v tomto typu otázek má respondent možnost vyjádřit vlastní názor, pokud mu žádná s uvedených možností nevyhovuje. Použila jsem i otázky otevřené, ve kterých respondent mohl vyjádřit plně svůj názor. V dotazníku jsem použila celkem tři otevřené otázky. Tuto možnost ale všichni respondenti nevyužili. V průzkumu jsem použila deduktivní přístup, který vychází z obecného závěru ke konkrétnímu.

Jako způsob získávání respondentů jsem volila náhodnou procházku, kde je vzorek respondentů získáván dotazováním náhodně vybraných lidí. Tuto metodu jsem kombinovala s metodou sněhové koule - snow ball, kde záměrně vybraný respondent doporučí dalšího a ten zas dalšího a tak dále.

13.1. Charakteristika zkoumaného vzorku

Dotazníkového šetření proběhlo ve dnech od 7.3.2005 do 3.4.2005 v Praze a zúčastnilo se ho celkem 82 respondentů. K účelům mého průzkumu jsem potřebovala respondenty se zkušeností na trhu práce, proto bylo kritérium pro respondenty jediné, a to zaměstnanost. Dotazníkového šetření se zúčastnilo 48 žen (59%) a 34 mužů (41%) ve věku od 21 let do 59 let. Vzhledem k tomu, že podíl počtu mužů a žen není stejný, vyhodnocovala jsem dotazníky procentuálně.

Tabulka vzdělanostní struktury respondentů

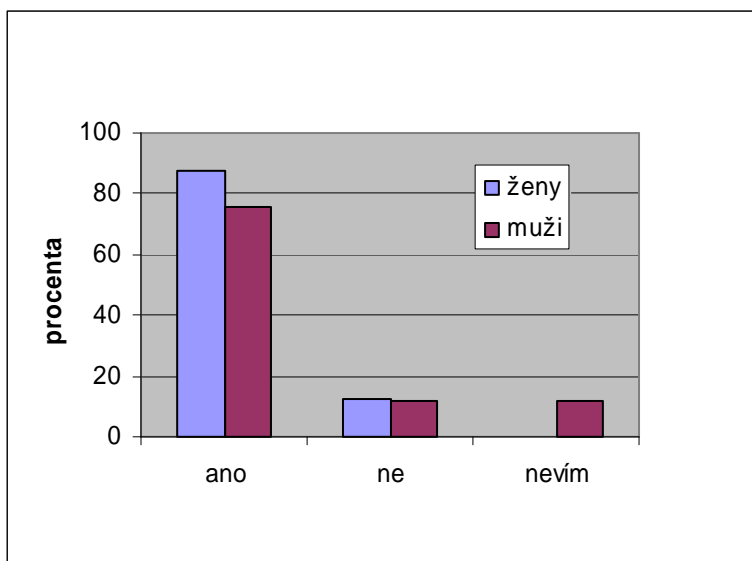
SOU	18	22 %
SŠ	44	54 %
VŠ	20	24 %

13.2. Zpracování a výsledky dotazníkového šetření

Při vyhodnocení otázky č. 2 v dotazníku, která se týká spokojenosti v práci, jsem zjistila, že převažuje spokojenost jak u mužů, tak i u žen. V práci jsou ale o něco více spokojené ženy, 88%. Podle výsledků je vidět, že míra nespokojenosti v práci se pohybuje ve stejných hodnotách jak u mužů, 12%, tak i u žen, 12%. Je zajímavé, že ženy mají jasný názor na otázku spokojenosti, proto nevyužily možnosti odpovědi nevím. Naopak celých 12% mužů nemá jasno, zda je v práci spokojeno či nikoli (viz. Tabulka č.1).

Tabulka č. 1

	ano	ne	nevím
muži %	76	12	12
ženy %	88	12	0

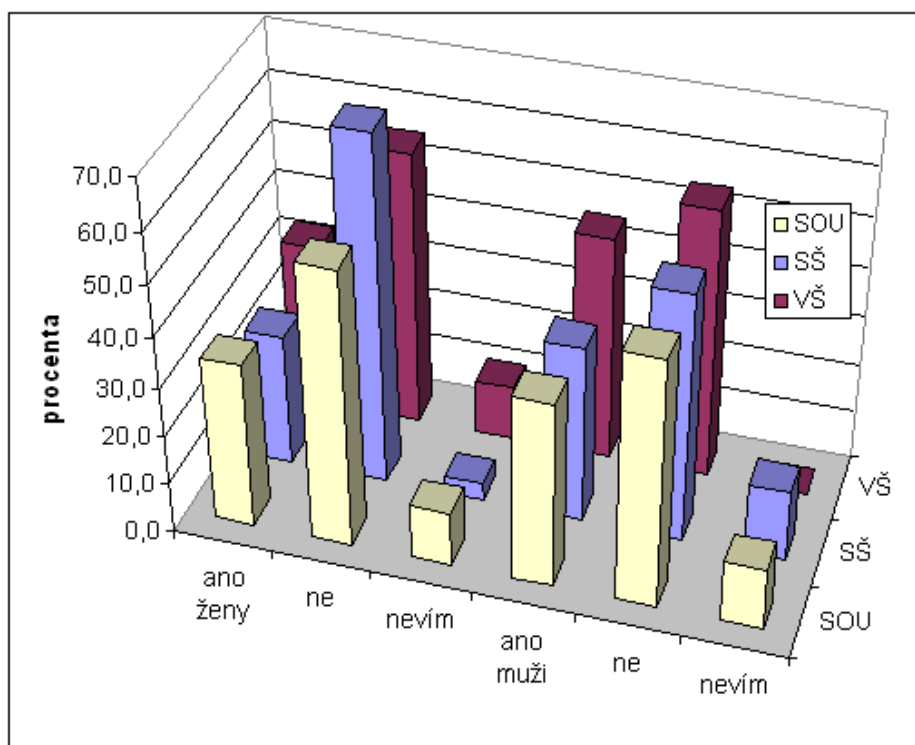


Na rozdíl od předchozího výsledku vyhodnocení otázky spokojenosti v práci, jsou odpovědi na otázku č. 3 v dotazníku, která se týká spokojenosti s platem, jiné než by se dalo předpokládat. I když jsou respondenti převážně spokojeni s prací, je překvapivé, že s platem nikoliv. Nespokojenost s platem převažuje jak u mužů, tak i u žen ve všech vzdělanostních kategoriích. Nejvíce nespokojené jsou ženy se středoškolským vzděláním, až 70 %. Míra nespokojenosti s platem je u žen s odborným a vysokoškolským vzděláním shodné, tedy

55,6%. U mužů s odborným a středoškolským vzděláním je míra nespokojenosti 50%. O něco vyšší míru nespokojenosti s platem, 54,5%, uvedli muži s vysokoškolským vzděláním. Spokojenost s platem se u žen pohybovala okolo 30%. U mužů byla spokojenost s platem téměř o 10% vyšší (viz. Tabulka č.2).

Tabulka č. 2

	ženy			muži		
	ano	ne	nevím	ano	ne	nevím
SOU	33,3	55,6	11,1	37,5	50,0	12,5
SŠ	26,7	70,0	3,3	35,7	50,0	14,3
VŠ	33,3	55,6	11,1	45,5	54,5	0,0

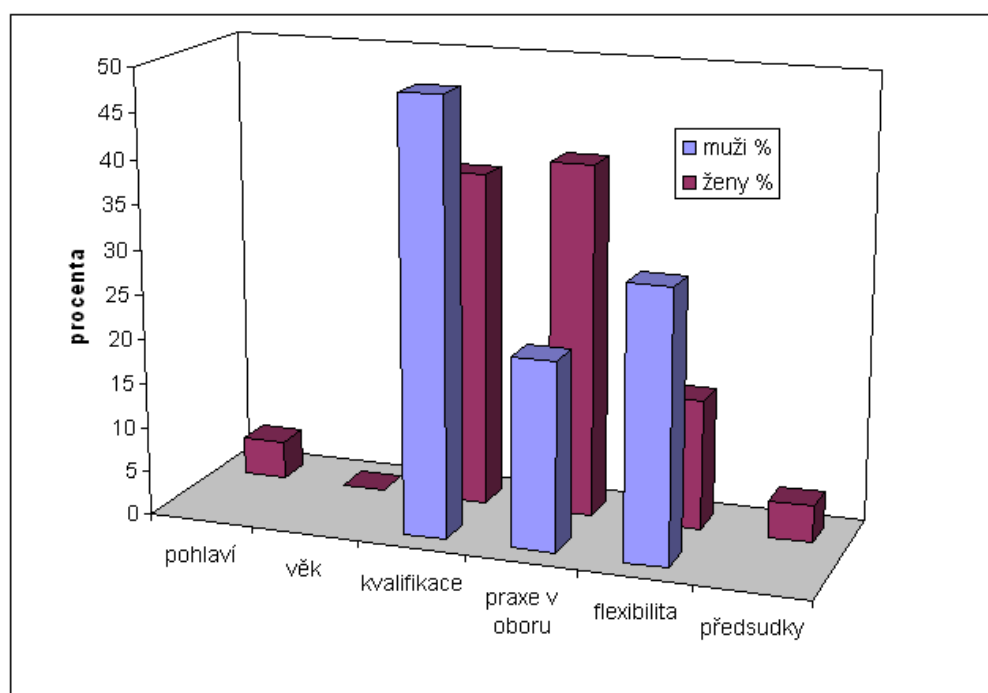


Polouzavřenou otázku jsem použila v otázce č. 4 k zjištění názoru respondentů, které kritérium zaměstnavatele je při výběru zaměstnance podle nich rozhodující. Možnosti prezentace vlastního kritéria nevyužil žádný respondent. Uvedeno bylo šest možností k výběru: pohlaví, věk, kvalifikace, praxe v oboru, flexibilita a předsudky (stereotypní představy). Muži se přiklonili pouze ke třem možnostem, a to kvalifikace, praxe v oboru a

flexibilita. Za nejdůležitější kritérium považovalo 48,5% mužů kvalifikaci. Jako další důležité kritérium určili flexibilitu, 30,3%. Třetí, poslední kritérium uvedli praxi v oboru, 21,2%. Ženy využily všech možností, až na věk. Podle žen je nejdůležitější kritérium praxe v oboru 39,5%. Další důležité kritérium je podle žen kvalifikace, 37,5%, a flexibilita, 14,6%. Pohlaví a předsudky (stereotypní představy) ženy považovaly za málo důležité a vybraly je ve stejném poměru, 4,2% (viz. Tabulka č. 3).

Tabulka č. 3

	pohlaví	věk	kvalifikace	praxe v oboru	flexibilita	předsudky
muži %	0,0	0,0	48,5	21,2	30,3	0,0
ženy %	4,2	0,0	37,5	39,5	14,6	4,2

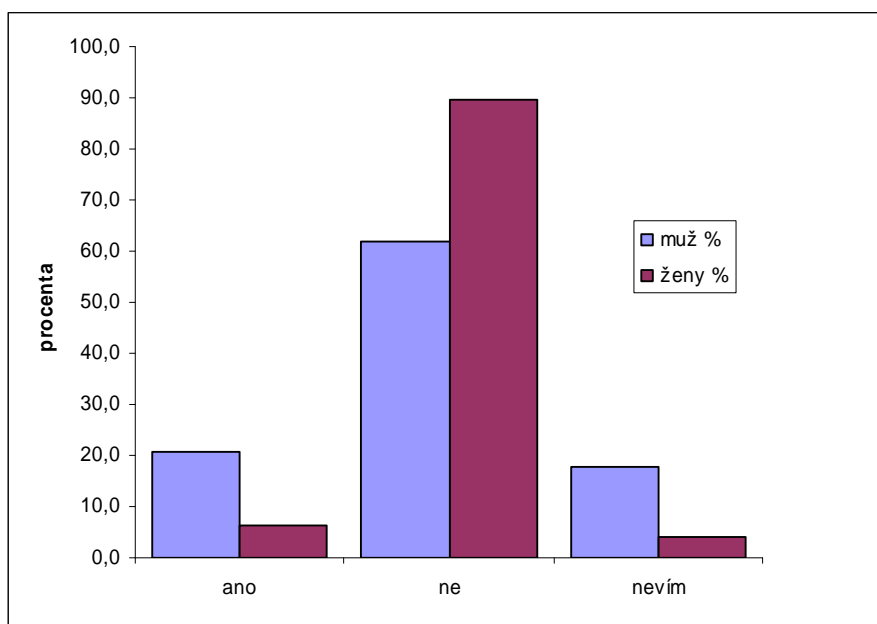


V otázce č. 5 jsem kladla otázku: Myslíte si, že muži a ženy mají rovné (spravedlivé) podmínky na trhu práce? Většina respondentů uvedla, že si nemyslí, že jsou na trhu práce rovné (spravedlivé) podmínky pro muže a ženy. Nepřekvapilo mě, že u žen v 89,6% převažuje názor, že muži a ženy nemají rovné (spravedlivé) podmínky na trhu práce. Pouze 6,2% žen uvedlo, že muži a ženy mají rovné (spravedlivé) podmínky na trhu práce. Muži

uvedli z 61,8%, že obě pohlaví nemají rovné (spravedlivé) podmínky na trhu práce. Počet mužů, kteří si myslí, 20,6%, že muži a ženy mají rovné (spravedlivé) podmínky na trhu práce nebo je tento problém nezajímá, 17,6%, je přibližně v rovnováze (viz. tabulka č. 4).

Tabulka č. 4

	ano	ne	nevím
muž %	20,6	61,8	17,6
ženy %	6,2	89,6	4,2



V otázce č. 6 jsem se zabývala diskriminací. Otázku jsem položila takto: Zažil/la jste osobně či někdo z Vašeho okolí nějakou formu diskriminace? Pokud ano, prosím, vypište.

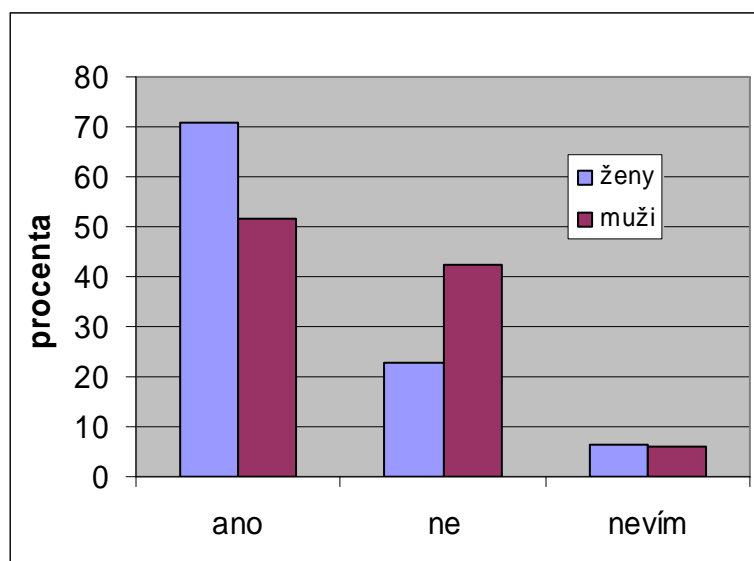
Při vyhodnocování této otázky mě zarazilo vysoké procento mužů, 52%, které zažili osobně či někdo z jejich okolí nějakou formu diskriminace. Procento mužů, které nezažilo žádnou formu diskriminace bylo o 10% nižší, tedy 42%. Podle očekávání procento žen, které se setkaly s diskriminací je vyšší, než u mužů, 71%. S formou diskriminace se nesetkalo 23% žen. Procento mužů a žen, 6%, kteří si nebyli jisti, zda se sami, či někdo z jejich okolí, setkali s nějakou formou diskriminace se shodovalo (viz Tabulka č. 5).

Respondenti, kteří zažili nějakou formu diskriminace vesměs uváděli diskriminaci, která se týkala: upřednostnění muže, ale i upřednostnění ženy, těhotenství, mateřství,

diskriminace neslyšících, vyššího věku, rozdílné výše platu za stejně odvedenou práci, rasové diskriminace.

Tabulka č. 5

	ano	ne	nevím
muži %	52	42	6
ženy %	71	23	6



První otevřená otázka č. 7 zněla: Jakou práci by podle Vás nezvládl vykonávat muž a jakou žena?

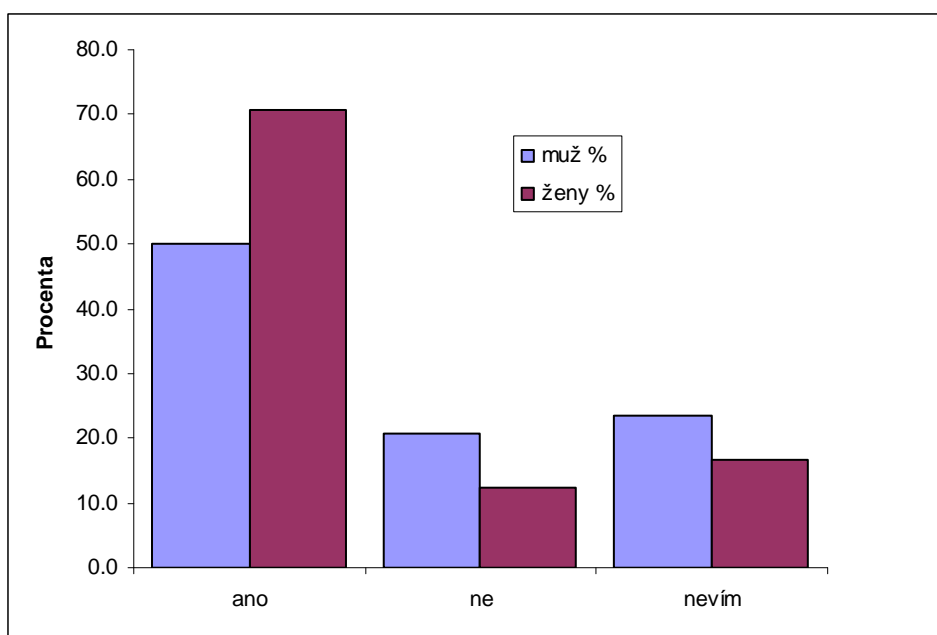
Téměř všichni dotazovaní bez rozdílů pohlaví se shodli na tom, že ženy by nezvládly vykonávat velmi těžkou, fyzicky náročnou práci. Naopak u mužů se shodli na tom, že by zvládli vykonávat veškerou práci. Jen několik respondentů uvedlo, že by muži nezvládli práci s malými dětmi a práci, ve které je hlavní pracovní náplň přesnost, jednotvárnost a nutnost soustředit se na více činností najednou (administrativní pracovník, asistent apod.).

V otázce č. 8 jsem se ptala na spravedlivé odměňování. Chtěla jsem zjistit, jestli si respondenti myslí, že muži vydělávají více peněz za stejně odvedenou práci než ženy. Nepřekvapilo mě, že 70,8 % žen si myslí, že muži jsou odměňováni více než ženy za stejně vykonanou práci. Ale na druhou stranu je zajímavé, že až 50% mužů si myslí totéž. Předpokládala jsem, že toto procento mužů bude nižší, a že bude více procent mužů, které

tato problematika nezajímá. Mužů, které tato problematika nezajímá bylo 23,5%. Procento mužů, kteří si nemyslí, že by muži byli odměňováni více bylo 26,5%. Žen, které si myslely to samé bylo 12,5%. Touto problematikou se nezabývalo 16,7% žen (viz. Tabulka č. 6).

Tabulka č. 6

	ano	ne	nevím
muži %	50,0	26,5	23,5
ženy %	70,8	12,5	16,7



Další otevřená otázka č. 9 zněla: Jak se podle Vás mohou projevovat nerovné podmínky mužů a žen na trhu práce?

Na tuto otázku opět část respondentů neodpověděla. Byli to hlavně ti, kteří se domnívají, že muži a ženy mají rovné (spravedlivé) podmínky na trhu práce. U žen se nerovné podmínky na trhu práce podle respondentů projevují přístupem zaměstnavatelů, kteří předem předpokládají, že ženy budou preferovat rodinné povinnosti před pracovními. Proto zaměstnávají na postech vedoucích pracovníků raději muže. U mužů žádný dotazovaný nenapsal do odpovědi, že by muž pocítil nerovné podmínky na trhu práce. Všichni respondenti, kteří odpověděli na tuto otázku se shodují také v tom, že muž vydělává víc peněz, než žena, a je preferován do vedoucích pozic.

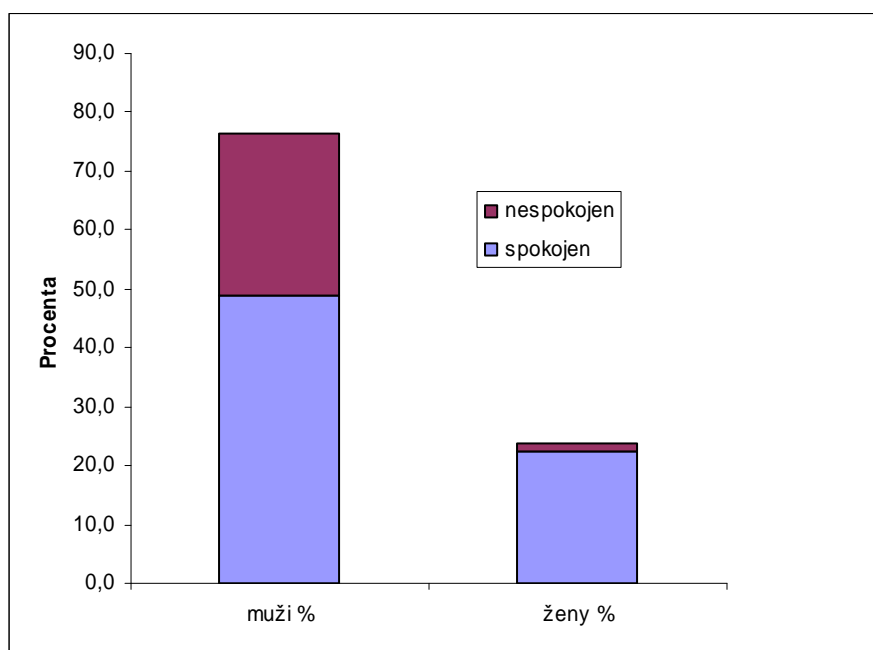
Poslední otevřená otázka č. 10 byla: Ve kterých sférách pracovního odvětví je podle Vás zastoupení mužů vyšší, a ve kterých je vyšší zastoupení žen?

V odpovědích na tuto otázku je shrnuto to, co respondenti uváděli v předchozích otevřených otázkách. Zastoupení mužů je větší v těžkém průmyslu, v politických funkcích, v řídicích funkcích a v zaměstnáních, které jsou lépe ohodnoceny. Je zajímavé, že u mužů nikdo neuvedl jako profesi vědecký pracovník. Vyšší zastoupení žen respondenti uvedli ve školství, zdravotnictví, v sociální sféře a administrativě.

V otázce č. 11, která se týkala vedoucího pracovníka respondentů mělo podle očekávání 76% respondentů vedoucího pracovníka muže. I když žen, jako vedoucích pracovníků bylo méně, respondenti s nimi byli nespokojeni pouze z 1,2%. S vedoucími pracovníky muži, bylo nespokojeno 27,5% respondentů. Spokojených respondentů, kteří měli vedoucího pracovníka muže bylo 48,8% a 22,5% respondentů bylo spokojeno s vedoucí, ženou (viz. Tabulka č.7).

Tabulka č.7

	spokojen	nespokojen
vedoucí muži %	48,8	27,5
vedoucí ženy %	22,5	1,2



14. Závěr

Společným cílem politiky rovných příležitostí pro muže a ženy je vytvoření společnosti, ve které muži a ženy mohou plně využívat svých práv, rovných příležitostí a rovných povinností. To znamená společnost, ve které skutečnost být mužem či ženou nás nepředurčuje k omezeným rolím nebo určitým způsobům života.

Na jedné straně jsou sice rovnost a zákaz diskriminace garantovány Zákoníkem práce, na druhé straně však v legislativě přetrvávají některá omezení pro ženy při výkonu jejich povolání, která jsou diskutabilní. Dokonce jsou stanoveny určité profese, které jsou ženám přímo zakázány (např.: ženy nesmí vykonávat práci v podzemí), což v případě mužů neplatí v žádné výrobní ani nevýrobní oblasti.

Rovnému postavení mužů a žen ve společnosti se také věnují nestátní organizace, z nichž některé se zabývají výhradně tematikou rovnoprávného postavení žen a mužů. Mezi nejvýznamnější patří nestátní organizace Gender Studies. Tato organizace sleduje různé sociálně a kulturně podmíněné rozdíly mezi muži a ženami ve společnosti, a to nejen v současnosti, ale i v minulosti. Je orientována na problematiku vztahu žen a mužů ve společnosti.

V úvodu mé práce jsem určila dvě hypotézy. Na dokázání jejich pravdivosti jsem použila jak výzkumnou metodu rozhovor, tak dotazníkové šetření.

Hypotéza 1:

Předpokládám, že postavení mužů a žen na trhu práce není rovné.

Hypotéza 2:

Domnívám se, že důsledek nerovnosti mužů a žen na trhu práce má vliv na výběrová řízení, pro budoucího zaměstnance, vliv na kariérní postup a příjmy mužů a žen, v neprospěch žen.

V rozhovoru mě některé odpovědi na otázky, které jsem kladla s ohledem na konkrétní prostředí ve firmě udivily. Šlo zejména o vztahy mezi vedoucími pracovníky a jejich podřízenými (ženami). Rozhovor mi potvrdil pravdivost obou hypotéz. Konkrétně to

byly odpovědi na otázky týkající se kariérního postupu dotazované respondentky a přístupu vedoucích pracovníků k ní. Překvapující je navíc to, že tyto postupy se dějí na pozadí legislativního rámce, který upravuje pracovně právní vztahy (viz. Příloha č.1 a Příloha č. 2).

V dotazníkovém šetření jsem záměrně položila otázku, která se týkala mé první hypotézy. Byla to otázka č. 5: Myslíte si, že muži a ženy mají rovné (spravedlivé) podmínky na trhu práce? Z odpovědi kde 89,6% žen a 61,8% mužů si myslí, že obě pohlaví nemají rovné (spravedlivé) podmínky na trhu práce, je patrná pravdivost mé hypotézy. I ostatní otázky potvrdily pravdivost mých hypotéz, což je patrné v praktické části mé práce, z výsledků dotazníkového šetření .

Mé hypotézy se díky použitým výzkumným metodám, rozhovoru a dotazníkovému šetření, v mé bakalářské práci potvrdily.

15. Seznam použité literatury

ČERMÁKOVÁ, Marie- HAŠKOVÁ, Hana - KŘÍŽOVÁ Alena - LINKOVÁ, Marcela - MAŘÍKOVÁ, Hana - MUSILOVÁ, Martina: Souvislosti a změny generových diferencí v české společnosti v 90. letech, Praha, Sociologický ústav AV ČR, 2000

HAJNÁ, Zdeňka: Jak dosáhnout rovnosti na trhu práce, Praha, Český svaz žen, 2001

HAŠKOVÁ, Hana – KŘÍŽKOVÁ, Alena – MAŘÍKOVÁ, Hana – RADIMSKÁ, Radka: Rovné příležitosti mužů a žen při sladování práce a rodiny, Praha, Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2003

HORSKÁ, Stanislava: Princip rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání, Praha, MPSV, 2000

HUŇKOVÁ, Markéta - RYTÍŘOVÁ, Kristýna - NAVRÁTILOVÁ, Jolana: Rovné příležitosti žen a mužů v zaměstnání, Brno, NESEHNUTÍ Brno, 2003

JÍROVÁ, Hana: Deformace na českém trhu práce, Praha, Národohospodářský ústav Josefa Hlávky, 2002

KLEIBL, Jiří – DVOŘÁKOVÁ, Zuzana – ŠUBR, Bořivoj: Řízení lidských zdrojů, Praha, C. H. Beck, 2001

KUCHAŘOVÁ, Věra – ZAMYKALOVÁ, Lenka: Aktuální otázky postavení žen v ČR, Praha, VÚPSV, 1998

KUCHAŘOVÁ, Věra – ZAMYKALOVÁ, Lenka: Rovnost příležitostí žen a mužů na trhu práce, VÚPSV, 2002

MAŘÍKOVÁ, Hana: Proměny současné české rodiny (Rodina-gender-stratifikace), Praha, Sociologické nakladatelství, 2000

ŠTAMBERKOVÁ, Jaroslava: Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v ČR, Praha, Český helsinský výbor, 2002

ŠTĚPÁNKOVÁ, Barbora: Plnění Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen II, Praha, MPSV, 2003

VĚŠÍNOVÁ- KALIVODOVÁ, Eva - MAŘÍKOVÁ, Hana:..Společnost z aspektu gender, Praha, Open Society Fund Praha, 1999

Internetové zdroje:

<http://www.mpsv.cz/>

<http://www.czso.cz/>

http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/6966/place

Legislativa:

Ústava České republiky

Listina lidských práv a svobod

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zákon č. 65/1965 Sb., ve znění předpisů pozdějších (Zákoník práce).

Nařízení vlády č. 699/2004 Sb, o minimální mzdě, ve znění předpisů pozdějších

Zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech, ve znění předpisů pozdějších

Občanský soudní řád č. 99/1963 Sb., ve znění předpisů pozdějších

Vyhláška č 185/1998 Sb. Ministerstva zdravotnictví ze dne 17. července 1998, kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázané všem ženám, těhotným ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu

16. Přílohy

16.1. Příloha č.1

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 4 Rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání

(1) Účastníci právních vztahů podle § 3 odst. 1 písm. a), c) a d) jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání; za nerovné zacházení se nepovažuje rozlišování, které stanoví tento zákon nebo zvláštní právní předpis.

(2) Při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví. Za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci.

(3) Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení z důvodu uvedeného v odstavci 2, pokud z povahy zaměstnání nebo souvislostí vyplývá, že tento důvod představuje podstatný a rozhodující požadavek pro výkon zaměstnání, které má fyzická osoba vykonávat, a který je pro výkon tohoto zaměstnání nezbytný; cíl sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený.

(4) Za diskriminaci se rovněž nepovažují zákonem stanovená opatření, jejichž cílem je předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v odstavci 2 a opatření přijímaná podle § 6 odst. 1 písm. e) a § 8 odst. 1 písm. c).

(5) Přímoú diskriminací se rozumí jednání, kdy je, bylo nebo by bylo na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů s fyzickou osobou zacházeno méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci.

(6) Nepřímoú diskriminací se rozumí jednání, kdy zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup znevýhodňuje či zvýhodňuje fyzickou osobu vůči jiné na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů; nepřímoú diskriminací z důvodu zdravotního stavu je i odmítnutí nebo opomenutí přijmout opatření, která jsou v konkrétním případě nezbytná, aby fyzická osoba se zdravotním postižením měla přístup k zaměstnání. Za nepřímoú diskriminaci se nepovažuje, pokud zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup jsou objektivně odůvodněny cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné, nebo pokud u osob se zdravotním postižením je právnická nebo fyzická osoba povinná učinit vhodná opatření k odstranění nevýhod vyplývajících z takového rozhodnutí, rozlišování nebo postupu.

(7) Obtěžováním se rozumí jednání, které je druhou fyzickou osobou oprávněně vnímáno jako nevítané, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí.

(8) Sexuálním obtěžováním se rozumí jakákoliv forma nežádoucího ústního nebo jiného než ústního projevu sexuální povahy, jehož cílem nebo výsledkem je narušení důstojnosti osoby, zejména když se vytváří zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážející prostředí.

(9) Obtěžování z důvodu příslušnosti k pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, zdravotního postižení, věku, náboženství či víry a sexuální obtěžování se považuje za diskriminaci.

(10) Dojde-li při uplatňování práva na zaměstnání k porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo k diskriminaci, má fyzická osoba právo se domáhat, aby a) bylo upuštěno od tohoto porušování, b) byly odstraněny následky tohoto porušování a c) jí bylo dáno přiměřené zadostiučinění.

(11) Pokud byla ve značné míře snížena důstojnost fyzické osoby nebo její vážnost a nebylo postačující zajištění nápravy podle odstavce 10, má právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích.

(12) Výši náhrady podle odstavce 11 určí na návrh fyzické osoby soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práv a povinností došlo.

16.2. Příloha č.2

Zákon č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, Zákoník práce, § 1

(1) Mezi zaměstnanci a zaměstnavateli vznikají pracovněprávní vztahy.

(2) Pokud zákoník práce nebo jiný právní předpis nestanoví jinak, vznikají pracovněprávní vztahy nejdříve od uzavření pracovní smlouvy, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, a zakládá-li se pracovní poměr zaměstnance volbou nebo jmenováním, nejdříve od jeho zvolení nebo jmenování.

(3) Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky včetně odměňování za práci a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání; za nerovné zacházení se nepovažuje rozlišování, které stanoví tento zákoník nebo zvláštní právní předpis nebo kdy je pro to věcný důvod spočívající v povaze práce, kterou zaměstnanec vykonává, a který je pro výkon této práce nezbytný.

(4) V pracovněprávních vztazích je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví. Za diskriminaci se považuje i

jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci.

(5) Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení z důvodu uvedeného v odstavci 4, pokud z povahy pracovních činností nebo souvislostí vyplývá, že tento důvod představuje podstatný a rozhodující požadavek pro výkon práce, kterou má zaměstnanec vykonávat, a který je pro výkon této práce nezbytný; cíl sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažuje dočasné opatření zaměstnavatele směřující k tomu, aby při přijímání zaměstnanců do pracovněprávního vztahu, při odborné přípravě a příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postavení v zaměstnání bylo dosaženo rovnoměrného zastoupení mužů a žen, pokud k takovému opatření existuje důvod spočívající v nerovnoměrném zastoupení mužů a žen u zaměstnavatele. Postup zaměstnavatele však nesmí směřovat v neprospěch zaměstnance opačného pohlaví, jehož kvality jsou vyšší než kvality současně s ním přijímaných zaměstnanců do pracovněprávního vztahu.

(6) Přímou diskriminací se rozumí jednání nebo opomenutí, kdy je, bylo, nebo by bylo, na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů (§ 1 odst. 4), se zaměstnancem zacházeno nevýhodněji či výhodněji než s jiným zaměstnancem.

(7) Nepřímou diskriminací se rozumí jednání nebo opomenutí, kdy zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup zaměstnavatele znevýhodňuje či zvýhodňuje zaměstnance vůči jinému na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů (§ 1 odst. 4); nepřímou diskriminací z důvodů zdravotního stavu je i odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření, která jsou v konkrétním případě nezbytná, aby fyzická osoba se zdravotním postižením měla přístup k výkonu pracovní činnosti a funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání.

(8) Obtěžováním se rozumí jednání, které je zaměstnancem, jehož se to týká, oprávněně vnímáno jako nevítané, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí na pracovišti.

(9) Sexuálním obtěžováním se rozumí jednání sexuální povahy v jakékoliv formě, které je dotčeným zaměstnancem oprávněně vnímáno jako nevíтанé, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí na pracovišti nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, které ovlivní výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.

(10) Obtěžování z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, zdravotního postižení, věku, náboženství či víry a sexuální obtěžování se považuje za diskriminaci.

16.3. Příloha č.3

Zákon č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, Zákoník práce,

HLAVA SEDMÁ, Pracovní podmínky žen a mladistvých

ODDÍL PRVNÍ, Pracovní podmínky žen

§ 149 Zaměstnavatelé jsou povinni zřizovat, udržovat a zlepšovat hygienická a jiná zařízení pro ženy.

§ 150 Zákazy některých prací

(1) Ženy nesmějí být zaměstnávány pracemi pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, s výjimkou žen, které vykonávají

a) odpovědné a řídicí funkce a nekonají přitom manuální práci,

b) zdravotnické a sociální služby,

c) provozní praxi při studiu,

d) práce nikoli manuální, které je nutno občas konat pod zemí, zejména práce spojené s dozorcí, kontrolní nebo studijní činností.

(2) Ženy nesmějí být též zaměstnávány pracemi, které ohrožují jejich mateřství. Ministerstvo zdravotnictví stanoví vyhláškou práce a pracoviště, které jsou zakázány ženám, které kojí, těhotným ženám a matkám do konce devátého měsíce po porodu.

(3) Těhotná žena nesmí být zaměstnávána těž pracemi, které podle lékařského posudku ohrožují její těhotenství ze zdravotních příčin tkvících v její osobě. To platí obdobně o ženě, která kojí a matce do konce devátého měsíce po porodu.

ODDÍL DRUHÝ Pracovní podmínky těhotných žen a matek

§ 153 Převedení na jinou práci

(1) Koná-li těhotná žena práci, která je těhotným ženám zakázána nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství, je zaměstnavatel povinen převést ji dočasně na práci, která je pro ni vhodná a při níž může dosahovat stejného výdělku jako na dosavadní práci. Požádá-li těhotná žena pracující v noci o zařazení na denní práci, je zaměstnavatel povinen její žádosti vyhovět.

(2) Ustanovení předchozího odstavce platí obdobně o matkách do konce devátého měsíce po porodu a ženách, které kojí.

(3) Dosahuje-li žena při práci, na niž byla převedena, bez svého zavinění nižšího výdělku než na dosavadní práci, poskytuje se jí na vyrovnání tohoto rozdílu vyrovnávací příspěvek podle předpisů o nemocenském pojištění.

§ 154 Pracovní cesty a přeložení

(1) Těhotné ženy a ženy pečující o děti do věku osmi let smějí být vysílány na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště jen se svým souhlasem; přeložit je může zaměstnavatel jen na jejich žádost.

(2) Ustanovení předchozího odstavce platí i pro osamělou ženu pečující o dítě, dokud dítě nedosáhlo věku 15 let.

§ 155 Rozvázání pracovního poměru

Výpověď může zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní a se zaměstnankyní trvale pečující o dítě mladší než tři roky jen zcela výjimečně v případech uvedených v § 46 odst.1 písm. a) a b) a v § 53.

§ 156 Úprava pracovní doby

(1) Zaměstnavatel je povinen přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn též k potřebám žen pečujících o děti.

(2) Požádá-li žena pečující o dítě mladší než 15 let nebo těhotná žena o kratší pracovní dobu nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět její žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody (§ 86); přitom zaměstnavatel postupuje v součinnosti s příslušným odborovým orgánem.

(3) Zaměstnavatel nesmí zaměstnávat těhotné ženy a ženy, které pečují o dítě mladší než jeden rok, prací přesčas.

Mateřská a rodičovská dovolená

§ 157 Mateřská dovolená

(1) V souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě náleží zaměstnankyni mateřská dovolená po dobu 28 týdnů; porodila-li zároveň dvě nebo více dětí nebo jde-li o zaměstnankyni osamělou, náleží mateřská dovolená po dobu 37 týdnů.

(2) Mateřskou dovolenou zaměstnankyně nastupuje zpravidla od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve však od počátku osmého týdne před tímto dnem.

(3) Vyčerpá-li zaměstnankyně z mateřské dovolené před porodem méně než šest týdnů, protože porod nastal dříve, než určil lékař, náleží mateřská dovolená ode dne jejího nástupu až do uplynutí doby stanovené v odstavci 1. Vyčerpá-li však zaměstnankyně z mateřské dovolené před porodem méně než šest týdnů z jiného důvodu, poskytne se jí mateřská dovolená ode dne porodu jen do uplynutí 22 týdnů, popřípadě 31 týdnů, jde-li o zaměstnankyni, která porodila zároveň dvě nebo více dětí nebo o zaměstnankyni osamělou.

(4) Jestliže se dítě narodilo mrtvé, náleží zaměstnankyni mateřská dovolená po dobu 14 týdnů.

(5) Mateřská dovolená v souvislosti s porodem nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nemůže v žádném případě skončit ani být přerušena (§ 160 odst. 2) před uplynutím šesti týdnů ode dne porodu.

§ 158 Rodičovská dovolená

K prohloubení péče o dítě je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost rodičovskou dovolenou. Rodičovská dovolená se poskytuje matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku tří let.

§ 159 Mateřská a rodičovská dovolená při převzetí dítěte

(1) Nárok na mateřskou a rodičovskou dovolenou má též zaměstnankyně nebo zaměstnanec, kteří převzali dítě do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu, nebo dítě, jehož matka zemřela; rozhodnutím příslušného orgánu se rozumí rozhodnutí, které se považuje za rozhodnutí o svěření dítěte do péče nahrazující péči rodičů pro účely státní sociální podpory. 38a)

(2) Mateřská dovolená podle odstavce 1 se poskytuje zaměstnankyni ode dne převzetí dítěte po dobu 22 týdnů, a převzala-li zaměstnankyně dvě nebo více dětí nebo jde-li o zaměstnankyni osamělou, po dobu 31 týdnů, nejdéle však do dne, kdy dítě dosáhne věku osmi měsíců.

(3) Rodičovská dovolená podle odstavce 1 se poskytuje ode dne převzetí dítěte až do dne, kdy dítě dosáhne věku tří let; zaměstnankyni, která čerpala mateřskou dovolenou podle odstavce 2, se rodičovská dovolená poskytuje až po skončení této mateřské dovolené.

§ 160 Společná ustanovení o mateřské a rodičovské dovolené

(1) Mateřskou a rodičovskou dovolenou jsou zaměstnankyně a zaměstnanec oprávněni čerpat současně.

(2) Jestliže dítě bylo ze zdravotních důvodů převzato do péče kojeneckého nebo jiného léčebného ústavu a zaměstnanec nebo zaměstnankyně zatím nastoupí do práce, přeruší se tímto nástupem mateřská nebo rodičovská dovolená; její nevyčerpaná část se poskytne ode dne opětovného převzetí dítěte z ústavu do své péče, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku tří let.

(3) Jestliže se zaměstnankyně nebo zaměstnanec přestane starat o dítě, a dítě bylo z toho důvodu svěřeno do rodinné nebo ústavní péče nahrazující péči rodičů, jakož i

zaměstnankyni nebo zaměstnanci, jejichž dítě je v dočasné péči kojeneckého, popřípadě obdobného ústavu z jiných než zdravotních důvodů, nenáleží mateřská nebo rodičovská dovolená po dobu, po kterou o dítě nepečují.

(4) Jestliže dítě zemře v době, kdy je zaměstnankyně na mateřské nebo rodičovské dovolené nebo zaměstnanec na rodičovské dovolené, poskytuje se mateřská nebo rodičovská dovolená ještě po dobu dvou týdnů ode dne úmrtí dítěte, nejdéle do dne, kdy by dítě dosáhlo věku jednoho roku.

§ 161 Přestávky ke kojení

(1) Matce, která kojí své dítě, je zaměstnavatel povinen poskytnout kromě přestávek v práci zvláštní přestávky ke kojení.

(2) Matce, která pracuje po stanovenou týdenní pracovní dobu, přísluší na každé dítě do konce jednoho roku jeho věku dvě půlhodinové přestávky a v dalších třech měsících jedna půlhodinová přestávka za směnu. Pracuje-li po kratší pracovní dobu, avšak alespoň polovinu stanovené týdenní pracovní doby, přísluší jí pouze jedna půlhodinová přestávka, a to na každé dítě do konce jednoho roku jeho věku.

(3) Přestávky ke kojení se započítávají do pracovní doby a poskytuje se za ně náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

16.4. Příloha č.4

Dotazník

Dobrý den, jmenuji se Lenka Ptáčková a chtěla bych Vás požádat o spolupráci na výzkumu k mé bakalářské práci na téma: Postavení mužů a žen na trhu práce. Prosím o vyplnění následujících otázek. Dotazník je anonymní a veškeré zodpovězené otázky budou použity pouze pro potřeby mého výzkumu. Odpovědi prosím zakroužkujte. Předem děkuji za spolupráci.

1. Jste zaměstnaný/ná?

ano

ne

2. Jste v práci spokojen/na?

ano

ne

nevím

3. Jste spokojen/na se svým platem?

ano

ne

nevím

4. Které kritérium zaměstnavatele je při výběru zaměstnance podle Vás rozhodující?

Možnost jedné odpovědi.

pohlaví

věk

kvalifikace

praxe v oboru

flexibilita

předsudky (stereotypní představy)

jiné (vypište).....

5. Myslíte si, že muži a ženy mají rovné (spravedlivé) podmínky na trhu práce?

ano

ne

nevím

6. Zažil/la jste osobně či někdo z Vašeho okolí nějakou formu diskriminace?

ano

ne

nevím

Pokud ano, prosím, vypište.....

7. Jakou práci by podle Vás nezvládl vykonávat muž a jakou žena?

muž.....

žena.....

8. Myslíte si, že muži vydělávají více peněz za stejně odvedenou práci než ženy?

ano

ne

nevím

9. Jak se podle Vás mohou projevovat nerovné podmínky mužů a žen na trhu práce?

muž.....

žena.....

10. Ve kterých sférách pracovního odvětví je podle Vás zastoupení mužů vyšší, a ve kterých je vyšší zastoupení žen?

muž.....

žena.....

.

11. Je u Vás v práci vedoucí pracovník muž nebo žena?

muž

žena

žádný nadřízený

12. Jste s vedoucím pracovníkem spokojen/na?

ano

ne

Pokud jste odpověděl / la ne, uveďte proč.....

Demografie

1. Pohlaví

muž

žena

2. Věk (vypište)

3. Nejvyšší dokončené vzdělání

základní

vyučen/na bez maturity

vyučen/na s maturitou

střední škola s maturitou

vyšší odborná škola

vysoká škola

4. Druh vykonávané práce

samostatně výdělečně činný

vysoce kvalifikovaný odborník

vyšší řídící pracovník

středně řídící pracovník

státní zaměstnanec

manuální pracovník

jiné (vypište).....

5. Váš celkový čistý měsíční příjem.

do 9 999 Kč

10 000 - 19 999

20 000 - 29 999

nad 30 000

nechci uvést

17. Summary

Postavení mužů a žen na trhu práce

Position of men and women in the job market

Lenka Ptáčková, DiS.

Position of men and women in the job market is complicated. It is affected by many factors. It is affected by culture background, stereotyped perception of men and women's roles, unequal conditions and opportunities. Discrimination has a big influence too. In spite of law and legislative there still exists discrimination caused by social behaviour. Women and men have given roles and it is hard to change them. We can say that some woman can be a brilliant boss and some man can bring up children better than his wife, but it does not work this way, the reality is different. Our society has a big task to change perception of men and women's roles. This change will appear in all ways of men and women's lives. Of course it will be appeared in the job market too. This process will take long time though.